



Conseil régional d'Ile-de-France
Unité « Développement »
Direction du développement économique et de l'emploi
Sous-direction de l'emploi
Service « Accompagnement vers l'Emploi »

Evaluation du dispositif « Dynamicadres »

Evaluation réalisée conjointement par Cyrille VÉNIEN, chargé de mission au sein du service « Accompagnement vers l'emploi », Firmine JEAN-CHARLES, chef du service « Accompagnement vers l'emploi » et Nathalia TRIANA-BELTRAN, étudiante en Master 2 « Administration et Gestion Publique » à l'Université Paris 1 Panthéon – la Sorbonne

En collaboration avec Marie PREVOT, chargée de mission statistiques cartographie au sein du service « prospective et évaluation »

www.iledefrance.fr/dynamicadres

dynamicadres@iledefrance.fr

SOMMAIRE

Introduction

1. Présentation du dispositif « Dynamicadres » (page 4)

2. Méthodologie et outils retenus pour l'évaluation (page 7)

3. Résultats de l'évaluation (page 8)

3.1 Les tableaux de suivi

3.1 a Quelques chiffres-clés

3.1 b Données synthétiques

3.2 Les questionnaires de satisfaction

3.3 Les entretiens avec des entreprises et des bénéficiaires

Conclusion : enseignements tirés de l'évaluation et préconisations (page 24)

Annexes (page 26)

- résultats détaillés

- questionnaire de satisfaction

- compte-rendu des entretiens avec des entreprises et des bénéficiaires

Introduction

De manière complémentaire à son action pour le développement des compétences et la sécurisation des parcours de formation tel que défini dans le Programme Régional De Formation Professionnelle (PRDFP) et le Schéma Régional de Développement Economique (SRDE), la Région Ile-de-France entend faciliter tout particulièrement l'accès ou le retour à l'emploi des franciliennes et des franciliens les plus fragilisés.

Outre les programmes de formation et d'apprentissage menés par les directions concernées, l'intervention régionale en matière d'accompagnement vers et dans l'emploi s'opère principalement via plusieurs programmes dédiés mis en œuvre par la direction du développement économique et de l'emploi et notamment « Dynamicadres ».

Créé en 1994, « Dynamicadres » est un dispositif qui permet à des cadres et à des techniciens supérieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'un accompagnement à la recherche d'emploi associé à la réalisation d'une mission en entreprise.

Ce document présente la synthèse des résultats de l'évaluation menée sur l'année d'exercice 2007-2008. Il s'appuie sur trois types de travaux :

- des résultats statistiques en collaboration avec les prestataires (dénommés également « organismes supports »), relatifs aux demandeurs d'emploi entrés dans le dispositif ;
- une analyse des questionnaires de satisfaction renseignés par les demandeurs d'emploi ;
- des entretiens menés avec des entreprises et des bénéficiaires.

Ce rapport se structure en quatre chapitres. Le premier chapitre présente le dispositif « Dynamicadres ». Le deuxième chapitre décrit le dispositif d'évaluation. La troisième partie présente les résultats relatifs à l'évaluation. La quatrième partie présente les enseignements tirés de l'évaluation et quelques préconisations pour une évolution.

Les résultats détaillés chiffrés de l'évaluation sont disponibles en annexe du présent rapport.

1. Présentation du dispositif « Dynamicadres »

Le dispositif « Dynamicadres » se compose :

- d'une offre d'accompagnement vers l'emploi ;
- de séminaires thématiques de courte durée.

Le contenu de ces prestations se fonde sur un travail initial d'identification des besoins d'appui à la recherche d'emploi des cadres expérimentés, mené notamment, auprès du service public de l'emploi.

Le choix des prestataires

Cette sélection est réalisée par la Région, sur appel d'offres dans le cadre d'une procédure d'achat de prestations, prévue à l'article 30 du code des marchés publics.

La consultation porte donc sur deux types de prestations réparties en 9 lots :

- 8 lots multi attributaires « accompagnement vers l'emploi » (un lot par département francilien) ;
- 1 lot multi attributaire « séminaires thématiques ».

L'analyse des offres relatives à la prestation d'accompagnement vers l'emploi s'effectue en fonction des critères de sélection suivants :

- adéquation de la prestation d'accompagnement vers l'emploi au regard de la commande régionale : méthode, outils... ;
- moyens mis à disposition de l'action : humains et matériels ;
- prix de la prestation au regard des offres similaires.

L'analyse des offres relatives aux séminaires thématiques s'opère suivant les critères de sélection ci-dessous :

- adéquation de l'offre de formation au regard de la commande régionale ;
- moyens mis à disposition de l'action : modalités pédagogiques, capacités professionnelles des formateurs, matériels...
- prix de la prestation au regard des offres similaires.

Ce sont ainsi, pour l'exercice 2007-2008, 11 prestataires qui ont été retenus pour la mise en œuvre de la prestation d'accompagnement vers l'emploi et 9 pour la réalisation des séminaires thématiques de courte durée.

Un marché public a été conclu afin de formaliser les conditions de réalisation de la prestation et les engagements de chacune des parties.

Le processus d'orientation des demandeurs d'emploi

Pour accéder au dispositif « Dynamicadres », le candidat doit être inscrit à Pôle emploi ou à l'APEC. Les orientations sont donc principalement réalisées par ces deux organismes du service public de l'emploi. Toutefois, les structures CAP emploi et Maisons de l'emploi peuvent également proposer la prestation aux demandeurs d'emploi dont elles assurent le suivi. Il appartient au conseiller et/ou consultant

réfèrent du demandeur d'emploi de mettre en relation le candidat avec l'un des organismes supports de son département de résidence.

Il lui délivre à cette fin, un feuillet d'inscription.

Le dispositif peut être intégré tout au long de l'année scolaire, puisque fonctionnant en entrées-sorties permanentes.

Le processus d'accompagnement

« Dynamicadres » est un dispositif d'accompagnement au retour à l'emploi pour des cadres et des techniciens supérieurs expérimentés s'articulant autour de quatre grandes phases :

1 - l'accueil, la validation du projet professionnel, le diagnostic et l'accompagnement à la recherche d'une mission ;

Le rythme des contacts, le contenu des actions afin de trouver une mission adéquate et leurs modalités de mise en œuvre sont adaptés pour répondre aux besoins de chacun des participants.

Durant cette phase, le bénéficiaire conserve son statut de demandeur d'emploi.

Une participation financière plafonnée à 100 € peut être demandée au bénéficiaire par l'organisme support.

2 - le déroulement de la mission en entreprise

La mission est d'une durée de trois mois à temps plein ou de six mois à temps partiel. Pendant le déroulement de sa mission, le demandeur d'emploi bénéficie d'une ou de plusieurs visite(s) de l'organisme support.

Durant cette période en entreprise, il devient stagiaire de la formation professionnelle et peut percevoir, à ce titre, une rémunération de la Région dans l'hypothèse où Pôle Emploi ne lui accorderait pas d'allocation.

Préalablement, le consultant réfèrent de l'organisme support s'assure de la cohérence du choix de l'entreprise et de la mission avec le profil professionnel du cadre. La mission doit obligatoirement offrir au bénéficiaire de véritables opportunités d'embauche. Il appartient au consultant réfèrent de s'en assurer.

Les missions se déroulent prioritairement au sein d'entreprises franciliennes. Elles visent le développement de nouveaux projets ou la réactivation d'un projet mis en veille.

Des frais de dossier non plafonnés peuvent être demandés par l'organisme support à l'entreprise qui accueille le bénéficiaire dans le cadre de sa mission en entreprise.

3 - le suivi post mission

À l'issue de la réalisation de sa mission en entreprise, le participant à la prestation bénéficie d'un suivi de 3 mois. Ce suivi concerne tant les personnes ayant repris un emploi, que celles qui continuent à rechercher un emploi à l'issue de la mission. A l'issue des trois mois, un bilan est adressé à l'organisme référent (Pôle emploi, APEC...) par le consultant référent.

4 - les séminaires thématiques de courte durée

Dans le cadre de la réalisation de leur parcours « Dynamicadres », 25 séminaires de courte durée sont également proposés aux bénéficiaires du dispositif dont les principales thématiques sont listées ci-dessous :

- marketing-vente,
- gestion-finances,
- management de projet,
- tableaux de bord et outils de pilotage,
- intégration et formation de nouveaux collaborateurs,
- communication active - efficacité personnelle,
- qualité, sécurité et environnement,
- CV et lettre de motivation en anglais,
- entretien d'embauche en anglais téléphonique et en face à face,
- prévention et gestion des conflits,
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- gestion des risques professionnels,
- comptabilité et gestion des PME,
- analyse financière et business plan,
- techniques de vente,
- techniques d'expression orale.

Les séminaires peuvent se dérouler en amont de la mission, à l'initiative du prescripteur ou de l'organisme support pour des besoins préidentifiés ou identifiés du demandeur d'emploi, pendant la mission ou à l'issue de la mission (dans le cadre du suivi post mission).

Le public

« Dynamicadres » s'adresse...

- aux cadres demandeurs d'emploi ayant une expérience de 5 ans minimum ;
- aux techniciens supérieurs demandeurs d'emploi ayant une expérience de 10 ans minimum (dans la limite de 20 % du total des places disponibles sur ce dispositif).

Il s'agit dans tous les cas, de personnes ayant déjà validé leur projet professionnel avec leur référent (Pôle Emploi, APEC, Maison de l'Emploi ou CAP Emploi) et ayant besoin d'une période relativement courte d'accompagnement pour retrouver un emploi.

2. Méthodologie et outils retenus pour l'évaluation

Cette étude ne constitue pas une évaluation « classique » puisqu'il n'a pas été fait appel au service d'un organisme externe indépendant de la Région. Menée par les services, elle a toutefois pour ambition d'apprécier le plus objectivement possible, les effets de « Dynamicadres » sur le retour à l'emploi des bénéficiaires. Elle vise également à contribuer à l'amélioration de la prestation en permettant de mieux analyser ses conditions de mise en œuvre et le profil des participants.

L'évaluation réalisée ici porte sur l'exercice 2007-2008. Les entrées pour cet exercice de référence se sont effectuées entre août 2007 et fin juillet 2008, les derniers parcours s'étant achevés fin juillet 2009. Il a été convenu que ce travail conjoint d'évaluation dresserait un état des lieux regroupant des éléments de bilan fournis par 3 sources.

Premièrement, un tableau de suivi renseigné par les organismes supports du dispositif a été créé par les services de la Région pour collecter des données socio-économiques relatives aux bénéficiaires. Il permet de connaître leur situation à leur entrée et à leur sortie du dispositif et ainsi, d'apprécier au mieux leurs parcours. Ce tableau de suivi a été renseigné tout au long du déroulement du dispositif par les organismes supports.

Deuxièmement, un questionnaire de satisfaction a été adressé à chacun des bénéficiaires pour recueillir leur avis sur le dispositif à l'issue de leur parcours. Ce questionnaire nous a permis de mieux appréhender le parcours des bénéficiaires et la pertinence du dispositif au regard de leurs attentes. Une copie du questionnaire de satisfaction utilisé pour l'enquête est annexée au rapport.

Enfin, plusieurs entretiens ont été réalisés avec des entreprises ayant utilisé le dispositif ainsi qu'avec des bénéficiaires de Dynamicadres.

C'est le résultat de l'analyse de ces 3 « outils » qui est présenté dans le cadre de ce rapport d'évaluation.

Au total, 427 bénéficiaires ont suivi le dispositif « Dynamicadres » sur l'exercice 2007-2008. Le travail réalisé ici s'intéresse à ces 427 bénéficiaires au travers différentes sources :

- les tableaux de suivi renseignés par les organismes supports (données individuelles pour ces 427 personnes),
- les 155 retours de questionnaires envoyés directement aux 427 bénéficiaires (soit un taux de retour des questionnaires de l'ordre de 36 %),
- ainsi que les entretiens individuels avec 14 entreprises et 3 bénéficiaires.

3. Résultats de l'évaluation

3.1 Les tableaux de suivi

Les données présentées ci-dessous ont été recueillies par les organismes supports auprès des bénéficiaires et des entreprises tout au long du déroulement de l'exercice 2007-2008. Ces données étaient transmises mensuellement aux services de la Région via un fichier de type excel et portaient sur les 427 bénéficiaires.

3.1 a Quelques chiffres-clés

Les quelques chiffres présentés ici visent à donner les grandes tendances du dispositif. Ils sont issus des tableaux de suivi renseignés par les organismes supports du dispositif. Leur analyse est présentée au point 3.1 b. *Le détail est annexé au rapport.*

- **les demandeurs d'emploi bénéficiaires :**
 - une quasi-parité entre hommes (51 %) et femmes (49 %) ;
 - une majorité de cadres (94 %) ;
 - ayant 45 ans et plus (55 %),
 - résidant plutôt à Paris (27 %) ou dans les Hauts-de-Seine (20 %),
 - disposant d'un diplôme de niveau I ou II (71 %),
 - au chômage depuis plus d'un an (38 %) et...
 - ayant exercé des fonctions de cadres administratifs, communication et informatique (40 %)...
 - dans une entreprise de plus de 250 salariés (32 %).

- **les prescripteurs du dispositif :**
 - 60 % des prescriptions ont été réalisées par Pôle Emploi.
 - 39 % des prescriptions ont été réalisées par l'APEC.

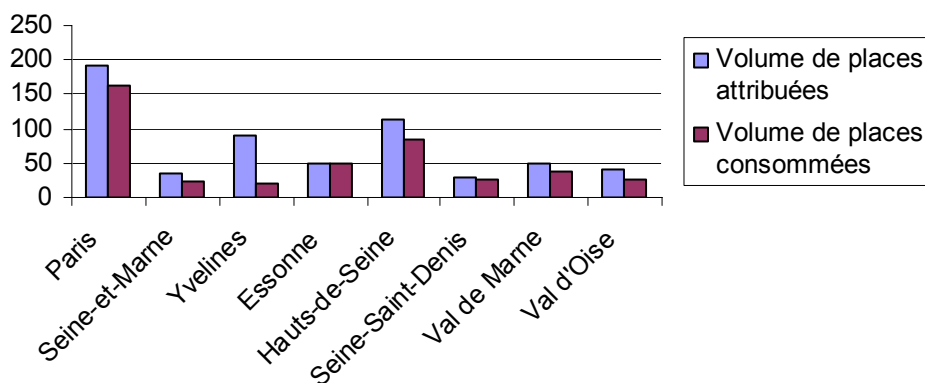
- **la mission en entreprise :**
 - près de 64 % des bénéficiaires ont réalisé une mission en entreprise.
 - la majorité des missions ont duré 6 mois à temps partiel (65 %).
 - elle s'est principalement déroulée dans des entreprises de petite taille : 56 % en TPE (1 à 9 salarié(s)) et 28 % dans une PME de 10 à 49 salariés.
 - 38 % des missions ont concerné des fonctions de cadres administratifs, communication, informatique.
 - 36 % des missions ont abouti à un recrutement dans l'entreprise d'accueil.

- **la situation des bénéficiaires (y compris ceux n'ayant pas suivi une mission) à la sortie du dispositif :**
 - 60 % des bénéficiaires sont retournés à l'emploi, soit 258 personnes...
 - dont 46 % sous la forme d'un CDI à temps complet.
 - 57 % des bénéficiaires de plus de 45 ans sont retournés à l'emploi...
 - dont 47 % sous la forme d'un CDI à temps complet.
 - 38 % des recrutements ont été réalisés sur des fonctions de cadres administratifs, communication, informatique...
 - principalement sur les métiers de cadre de la gestion des ressources humaines (13 personnes) et de responsable de la stratégie commerciale (10 personnes).

3.1 b Données synthétiques

Suite à l'appel d'offres « Dynamicadres », 11 prestataires ont été retenus pour l'accompagnement des 600 bénéficiaires et 9 prestataires ont été sélectionnés pour la réalisation des séminaires thématiques de courte durée sur l'exercice 2007-2008. Le nombre de places offertes par département a été déterminé sur la base du nombre de demandeurs d'emploi cadres inscrits à Pôle emploi.

Consommation des places attribuées



Au total, 427 personnes ont adhéré au dispositif « Dynamicadres » sur l'Île-de-France, le taux de consommation des places s'élevant donc à 71 %. Cette consommation inférieure aux prévisions s'expliquent principalement par :

- l'organisation sous forme de lots (un par département) du marché qui fait émerger de nouveaux prestataires non connus des prescripteurs ;
- la réorganisation des agences cadres du réseau ex ANPE en 2007-2008.

Pour pallier cela, des réunions d'information ont été organisées dans toutes les agences cadres et les sites du réseau APEC en partenariat avec les prescripteurs afin de mieux faire connaître la prestation.

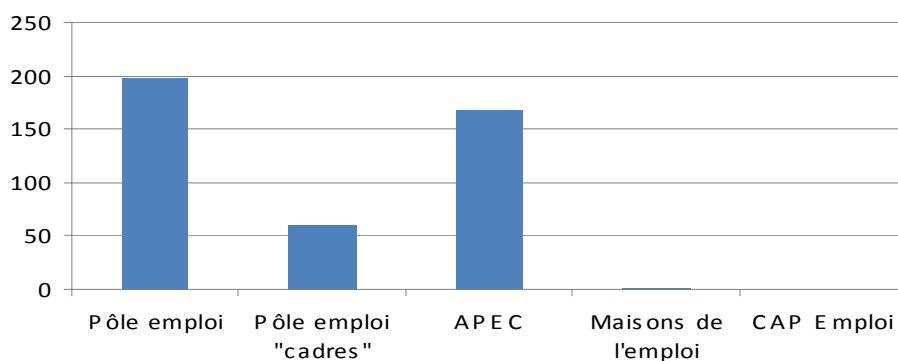
On notera toutefois, quelques écarts dans la consommation des places entre Paris - petite couronne et la grande couronne, mais également suivant les départements. En effet, alors que le taux de consommation en Seine Saint Denis s'élève à 83 %, il est de 22 % dans les Yvelines. Ces différences peuvent se justifier par la densité du réseau de prescripteurs à Paris et dans la proche banlieue mais également par la capacité du prestataire à se faire connaître et « reconnaître » par ledit réseau.

De plus, il a été également observé, que pour certains cadres demandeurs d'emploi, il pouvait s'avérer plus aisé de rejoindre Paris pour participer à la prestation qu'une ville de leur département de résidence.

Pour information, 538 personnes ont pu intégrer l'exercice 2008-2009, portant le taux de consommation des places à près de 90 %.

- **Les prescripteurs de « Dynamicadres »**

Origine des 427 prescriptions



Ainsi que nous l'avons déjà indiqué, les conseillers du réseau Pôle emploi et les consultants de l'APEC sont les principaux prescripteurs de ce dispositif. 60,42 % des orientations vers les prestataires ont été réalisés par le réseau Pôle emploi (dont 14,05 % par le réseau Pôle emploi « cadres »).

Les directions régionales de l'APEC et de Pôle emploi se sont fortement impliquées dans la promotion et le suivi du dispositif, en organisant sa promotion au sein de leur réseau respectif mais également en participant au comité de suivi trimestriel, organisé par les services de la Région avec l'ensemble des prestataires.

Le rapport initial, présenté à la commission permanente de janvier 2007, prévoyait la possibilité, pour les Maisons de l'emploi et les CAP Emploi⁽¹⁾, d'informer et d'orienter des demandeurs d'emploi vers le dispositif. Au final, très peu de prescriptions ont été réalisées par les Maisons de l'emploi. Concernant l'absence de prescription par le réseau CAP Emploi, elle peut s'expliquer notamment, par l'existence d'une gamme de prestations de services d'accompagnement très étoffée au profit de leur public. Malgré les sollicitations des services de la Région, il ne nous a pas été possible de rencontrer les conseillers du réseau afin de leur présenter « Dynamicadres ».

⁽¹⁾ le service CAP EMPLOI s'adresse aux personnes reconnues handicapées, inscrites ou non à Pôle Emploi ayant besoin d'un accompagnement spécialisé, compte tenu de leur handicap.

- **Le public de « Dynamicadres »**

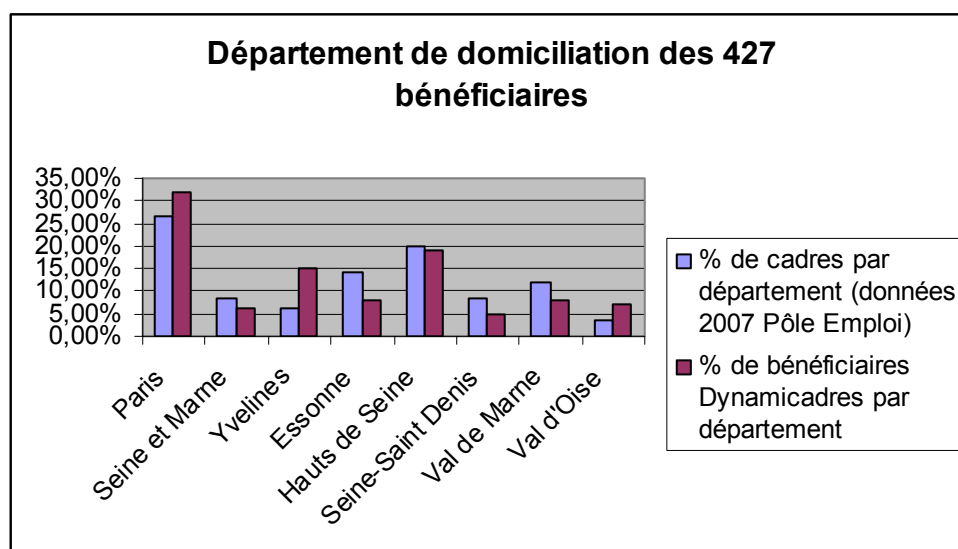
C'est un public hétérogène, âgé de 25 à 63 ans.

Toutefois, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sont majoritaires : 55,4 %. Parmi eux, 63 participants avaient plus de 55 ans à leur entrée dans le dispositif.

Les conditions d'accès à la prestation expliquent notamment cette particularité, puisqu'il est requis que les bénéficiaires justifient d'une durée d'expérience professionnelle d'au moins 5 ans en qualité de cadres ou de 10 ans à minima en qualité de techniciens supérieurs.

Pour l'ensemble des prestataires, il convient de vérifier préalablement que les publics visés par la prestation ont un projet professionnel suffisamment abouti.

On observe une quasi parité du public, puisque 49,4 % des participants sont des femmes.

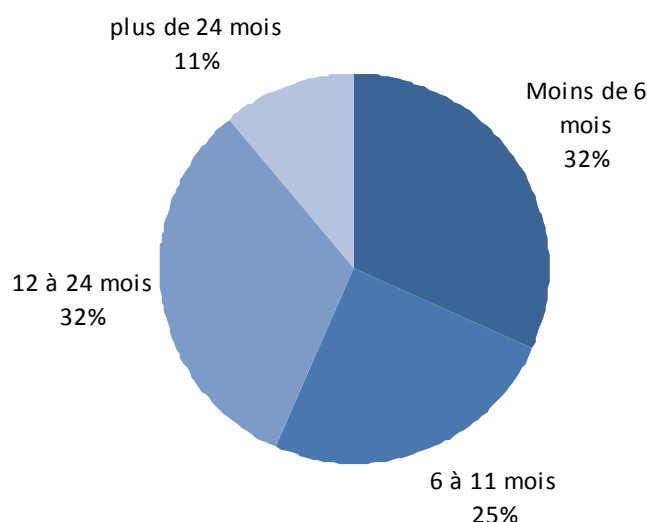


Les bénéficiaires de la prestation résident principalement dans les départements de Paris et des Hauts-de-Seine. Ces données sont cohérentes avec les statistiques de Pôle emploi de 2007 relatives au volume de demandeurs d'emploi cadres par département en Ile-de-France.

- **Le profil socio professionnel des bénéficiaires**

37,6 % des bénéficiaires étaient demandeurs d'emploi de longue durée à leur entrée en prestation, comptabilisant plus de 12 mois d'ancienneté. Pour un tiers, l'orientation s'est effectuée durant les premiers mois suivant leur inscription à Pôle emploi. Ces données sont similaires à ce qu'on peut observer sur d'autres prestations d'accompagnement vers l'emploi. Les demandeurs d'emploi acceptent souvent plus aisément de s'orienter vers ce type de prestation de service lorsqu'ils ont été confrontés à des échecs répétés dans leur démarche de recherche d'emploi.

Durée d'inscription à Pôle emploi à l'entrée sur le dispositif



Les bénéficiaires occupaient auparavant principalement les fonctions suivantes :

- cadres administratifs, de la communication et de l'informatique (40 %) ;
- cadres commerciaux (26 %) ;
- cadres techniques de l'industrie (11,7 %).

32 % des bénéficiaires de « Dynamicadres » ont exercé leur dernier emploi dans une entreprise de plus de 250 salariés, tandis que 43 % étaient salariés d'une entreprise de moins de 50 salariés.

• Le déroulement de la mission

Sur l'année de programme observée, 273 personnes ont réalisé une mission. 35 % ont effectué une mission de 3 mois à temps complet et pour 65 % d'entre elles, elle s'est déroulée sur une durée de 6 mois à temps partiel. Ce format, d'une durée plus longue (bien qu'à temps partiel), est fortement prisé car sans doute mieux adapté au développement de projets commerciaux ou stratégiques qui nécessitent du temps pour se développer.

De manière cohérente, on observe que les missions se déroulent sur des postes similaires à ceux occupés précédemment à la période de chômage. Les trois principales grandes fonctions sont en effet à nouveau :

- cadres administratifs, de la communication et de l'informatique (38 %) ;
- cadres commerciaux (24,5 %) ;
- cadres techniques de l'industrie (8,75 %).

216 missions se sont déroulées dans une entreprise de moins de 50 salariés. 83 % des bénéficiaires d'une mission ont mis leurs compétences au service d'une très petite entreprise (1 à 9 salarié(s)) ou d'une petite entreprise (10 à 49 salariés).

Seuls 6 % d'entre eux, soit 12 personnes, auront réalisé leur mission au sein d'une entreprise de plus de 250 salariés.

Ces résultats confirment que cette prestation est totalement adaptée aux besoins des petites et moyennes entreprises. De nombreux cadres en deuxième partie de carrière, voire en fin de carrière, tirent profit de cette opportunité pour apporter leurs compétences à une petite entreprise en développement qui a besoin de structurer ou de renforcer des compétences fonctionnelles pour sécuriser sa croissance.

154 personnes n'ont pas réalisé de mission en entreprise, principalement pour 2 raisons (cf page 20 du rapport) : les personnes n'ont pas trouvé de mission en entreprise correspondant à leur projet professionnel ou elles ont retrouvé « directement » un emploi (sans passer par la mission en entreprise).

- **Les séminaires thématiques de courte durée**

25 séminaires au total étaient proposés aux bénéficiaires du dispositif « Dynamicadres » sur plusieurs thématiques sur une ou plusieurs session(s). Ils devaient permettre aux bénéficiaires de renforcer leurs compétences professionnelles de manière ciblée afin de favoriser plus globalement leur retour à l'emploi.

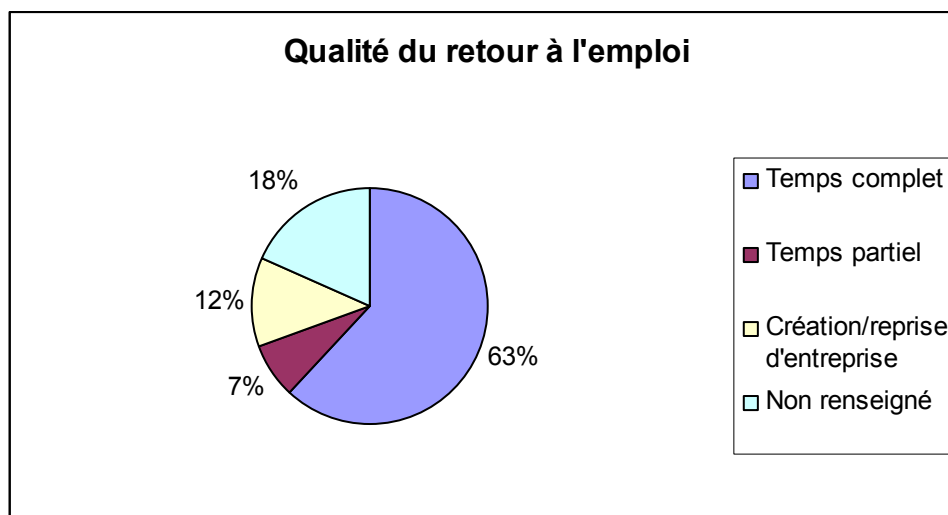
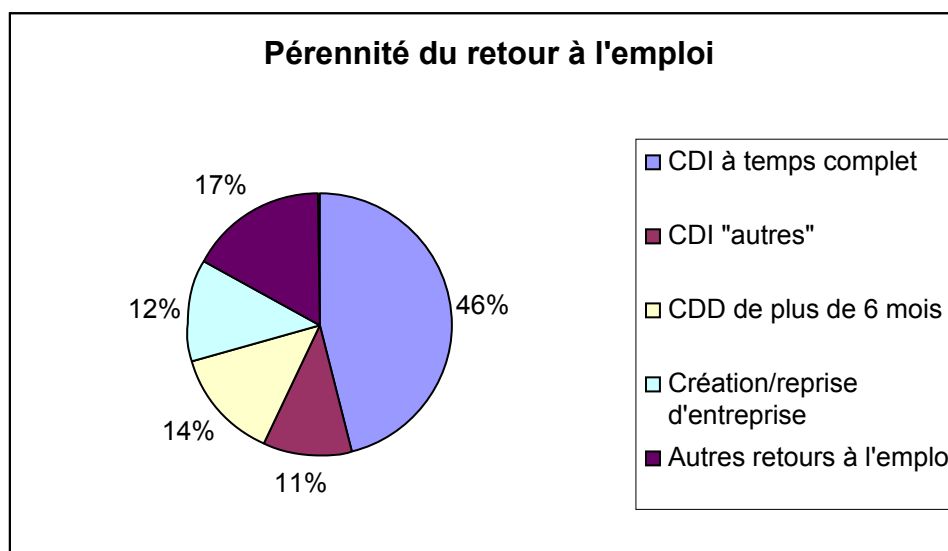
Au final, seuls 12 d'entre eux ont pu effectivement démarrer. Le système de fonctionnement du dispositif « Dynamicadres » en entrées-sorties permanentes explique notamment cela. Les groupes ont de fait été difficiles à constituer pour la tenue d'un séminaire.

Les 12 séminaires ayant effectivement démarré sont les suivants : marketing-vente, gestion-finances, management de projet, communication-efficacité personnelle, agrément qualité, gestion des conflits, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, préserver son capital humain : gérer les risques professionnels, comptabilité et gestion des PME, gestion de projet : analyse financière et business plan, communication active et prévention et gestion des conflits en entreprise.

- **La reprise d'emploi**

A la fin de leur parcours « Dynamicadres », **60,4 % des bénéficiaires, soit 258 personnes avaient retrouvé un emploi, créé ou repris une entreprise.**

Un des objectifs du dispositif est le retour à un emploi durable des bénéficiaires. On définira dans le cadre de ce rapport l'*emploi durable* comme *tout contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée supérieure à 6 mois*. Au total, 182 personnes ont retrouvé un emploi de cette nature à la sortie du dispositif, ce qui représente un **taux de retour à l'emploi « durable » de 42,62 %**.



Comme indiqué sur le graphique ci-dessus, **la majorité des retours à l'emploi se font sur du temps complet**. A titre d'exemple, 118 personnes ont repris un emploi à temps complet en contrat à durée indéterminée. 7 personnes ont débuté une formation.

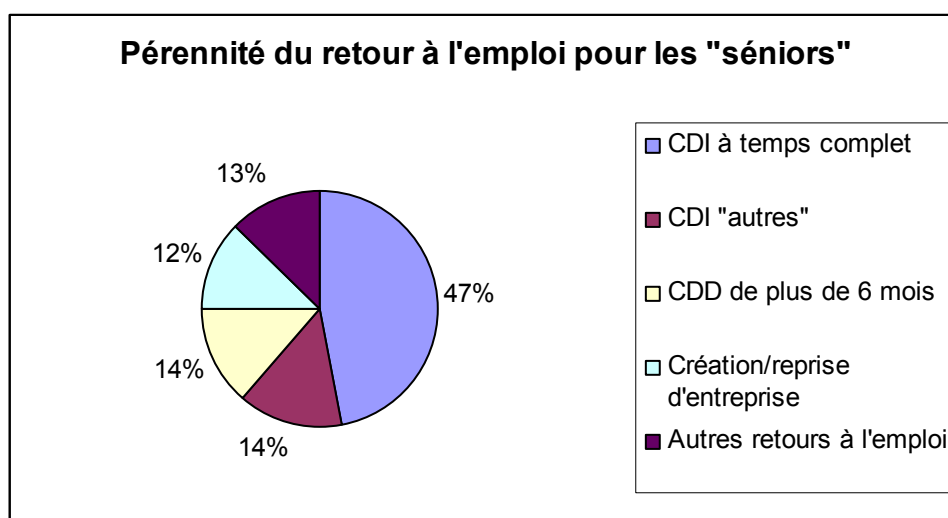
97 bénéficiaires ont été recrutés par l'entreprise où ils ont réalisé leur mission. En moyenne, plus d'une mission sur trois (35,5 % précisément) a abouti à un recrutement dans l'entreprise d'accueil.

Il est intéressant de noter que sur cette prestation destinée à accompagner la reprise d'emploi, 32 bénéficiaires (soit 12,4 % des sorties) choisissent in fine de créer ou de reprendre une entreprise.

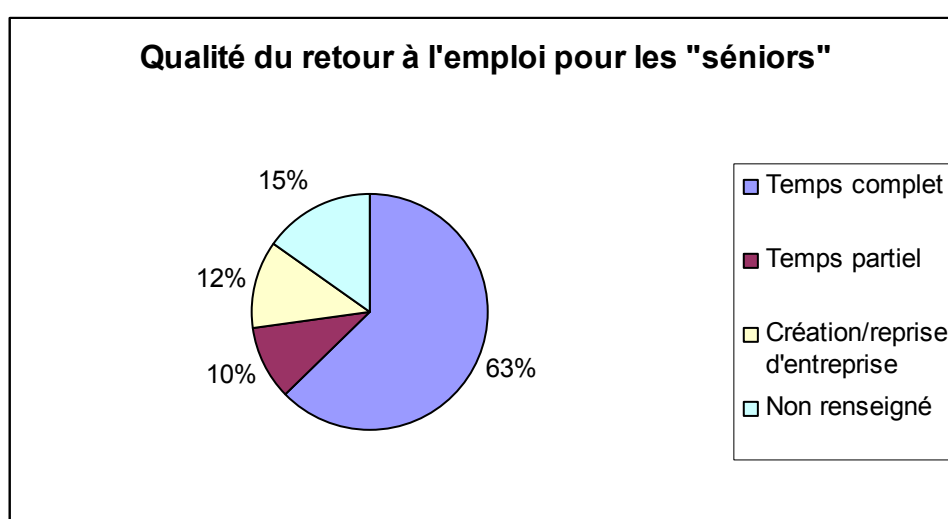
A noter que 162 participants étaient toujours à la recherche d'un emploi à leur sortie du dispositif.

Une prestation qui favorise le retour à l'emploi des seniors

132 des 230 demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ayant suivi la prestation ont retrouvé un emploi, soit 57 % de cette tranche d'âge.



99 bénéficiaires de cette tranche d'âge se reclassent sur un emploi « durable » (cf définition retenue en page 14). Le **taux de retour à l'emploi durable pour les bénéficiaires de plus de 45 ans** s'établit à **43 %**, donnée significative au vu des difficultés que rencontre cette tranche d'âge pour retrouver un emploi.



3.2 Les questionnaires de satisfaction

Un **questionnaire de satisfaction** a été réalisé par les services de la Région. Ce questionnaire (joint en pages 39 et 40 du présent rapport) regroupait 15 questions visant à recueillir l'avis des bénéficiaires autour de quatre thèmes :

- la définition du projet
- la recherche de la mission
- le déroulement de la mission
- « l'après » mission.

Il a été adressé aux 427 bénéficiaires du dispositif de l'exercice 2007-2008. **Au final, le taux de retour s'élève à 36 %, soit 155 questionnaires renseignés et analysés.**

Les réponses apportées par les bénéficiaires sont présentées par ordre décroissant d'importance en termes de volume. Seules les réponses « significatives » (en termes de volumes) sont présentées.

Pour information, les bénéficiaires n'ont pas systématiquement répondu à l'intégralité des questions posées, c'est pourquoi certaines questions disposent de plus de retours que d'autres.

Enfin, pour les questions « ouvertes », les personnes ont pu apporter plusieurs « réponses », ce qui explique également le fait qu'il peut y avoir au final plus de 155 « réponses ».

Premier volet du questionnaire : la définition du projet (2 questions posées)

Objectif : ces questions ont pour objet de mieux apprécier la perception des bénéficiaires quant à l'apport qualitatif de la prestation à leur projet professionnel.

Constats : 91 % des participants se déclarent satisfaits de cette première étape. Globalement, les réponses démontrent que cette étape du dispositif a été fortement appréciée et légitime le rôle de l'organisme support et notamment l'importance de son expérience particulière dans ce domaine.

Il apparaît assez nettement qu'au-delà de la simple validation de leur projet professionnel (objectif premier du dispositif), le dispositif « Dynamicadres » a permis à de nombreuses personnes de le construire et donc de finaliser cette étape préalable à toute recherche d'emploi ciblée. L'accueil et l'écoute du consultant sont également mis nettement en avant.

Question 1. La première étape du dispositif consiste à travailler et à valider votre projet professionnel avec un consultant. Globalement, vous diriez de cette première étape que vous êtes ?

⇒ au total, **147 personnes** ont répondu à cette question.

- | | |
|--|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Très satisfait | 50,34 % (74 personnes) |
| <input type="checkbox"/> Satisfait | 40,82 % (60 personnes) |
| <input type="checkbox"/> Peu satisfait | 4,76 % (7 personnes) |
| <input type="checkbox"/> Pas du tout satisfait | 4,08 % (6 personnes) |

Question 2. Quels sont vos motifs de satisfaction / d'insatisfaction ? (question ouverte)

⇒ au total, **199 réponses** ont été apportées à cette question.

Motifs de satisfaction

- | | |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Bonne construction du projet professionnel | 35,18 % (70 personnes) |
| <input type="checkbox"/> Bon accueil et écoute du consultant | 22,61 % (45 personnes) |
| <input type="checkbox"/> Expérience du consultant dans le domaine | 14,07 % (28 personnes) |

Motifs d'insatisfaction

Non significatifs en volume

Second volet du questionnaire : la recherche de la mission

Objectif : l'adéquation de la mission avec le projet professionnel

Constats : près de 80 % des participants déclarent avoir trouvé seul leur mission. Ces données ne remettent pas en cause l'accompagnement de cette étape par un organisme support. En effet, il est attendu du consultant qu'il apporte un appui méthodologique au participant tout en préservant son autonomie afin qu'il reste acteur central de son positionnement professionnel. On peut considérer que cette mission est remplie puisque près de 83 % des bénéficiaires sont satisfaits de l'accompagnement du consultant sur cette phase de la mission.

Parmi les 8 % de personnes non satisfaites de l'appui du consultant à cette phase de la prestation, il s'agit de cas où le bénéficiaire s'attendait à une recherche de la mission par l'organisme support ou que l'organisme a surestimé sa capacité d'autonomie à cette étape. Il arrive également que la relation bénéficiaire – consultant s'avère difficile en raison des personnalités respectives. C'est aussi une situation qu'on peut retrouver sur des prestations similaires.

Globalement, on notera que le principal objet de satisfaction des bénéficiaires est bien la qualité de l'accompagnement que peut proposer l'organisme support. D'ailleurs, le principal motif avancé pour justifier de leur insatisfaction est le manque d'accompagnement dans la recherche d'emploi. L'importance de cet item démontre l'intérêt d'être attentif aux compétences des profils proposés pour assurer l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif.

Question 3. Dans une seconde étape, vous avez trouvé une mission en entreprise en adéquation avec votre projet professionnel. Pour trouver cette mission, vous diriez que :

- | | |
|--|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> C'est plutôt vous qui êtes à l'origine de la mission trouvée. | 79,70 % (106 personnes) |
| <input type="checkbox"/> C'est vous avec le consultant qui êtes à l'origine de la mission trouvée. | 18,05 % (24 personnes) |
| <input type="checkbox"/> C'est plutôt le consultant qui est à l'origine de la mission trouvée. | 2,26 % (3 personnes) |

⇒ au total, **133 personnes** ont répondu à cette question.

Question 4. Concernant l'accompagnement du consultant pour la recherche de la mission en entreprise, vous êtes :

- | | |
|--|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Satisfait | 45 % (54 personnes) |
| <input type="checkbox"/> Très satisfait | 37,50 % (45 personnes) |
| <input type="checkbox"/> Peu satisfait | 9,17 % (11 personnes) |
| <input type="checkbox"/> Pas du tout satisfait | 8,33 % (10 personnes) |

⇒ au total, **120 personnes** ont répondu à cette question.

Question 5. Quels sont vos motifs de satisfaction / d'insatisfaction ? (question ouverte)

⇒ au total, **152 réponses** ont été apportées à cette question.

Motifs de satisfaction

Accompagnement efficace **36,18 % (55 personnes)**

Bonne appréciation dans **21,71 % (33 personnes)**

l'adéquation de la mission au projet

Motifs d'insatisfaction

Manque de suivi pendant la recherche **7,24 % (11 personnes)**

Troisième volet du questionnaire : le déroulement de la mission

Objectif : appréhender le déroulement de la mission.

Constats : plus de trois quart des bénéficiaires ayant débuté une mission l'ont terminé. Le principal motif d'interruption de la mission est la reprise d'emploi. Ils se déclarent pour 88 % d'entre eux satisfaits des conditions de déroulement de la mission. Il est intéressant de noter qu'outre l'acquisition et le développement de compétences, la mission a permis à des personnes de valider leur projet de réorientation professionnelle.

Suivant les réponses, il s'avère que les bénéficiaires apprécient particulièrement l'opportunité offerte par la mission de développer leurs compétences professionnelles ou de valider un repositionnement professionnel. Il nous semble intéressant de souligner qu'un certain nombre de bénéficiaires « utilisent » la mission pour sécuriser une mobilité professionnelle. En effet, près de 23 % des personnes ayant répondu à la question 10 précise que l'intérêt de la mission dans leur cas, est de leur avoir permis de valider le transfert de compétences vers une nouvelle activité. Ces résultats démontrent tout l'intérêt d'éviter les démarches de recherche d'emploi exclusivement « adéquationnistes ».

Près de 60 % des contacts avec le consultant se réalisent par l'usage d'outils à distance : téléphone, internet... Ces contacts ont pour principal intérêt, selon les bénéficiaires, de pouvoir bénéficier de conseils et d'appui pour la bonne réalisation de la mission et de l'avancée du projet professionnel. Près de 23 % des personnes ayant répondu à cette question déclarent également avoir apprécié le soutien psychologique apporté par le consultant. Ces réponses démontrent bien l'intérêt d'un suivi efficace du consultant durant cette phase de consolidation du projet.

49 personnes ont déclaré ne pas avoir effectué de mission. Parmi elles, 16 n'ont pas réalisé de mission parce qu'elles ont retrouvé immédiatement un emploi. 14 bénéficiaires disent ne pas avoir pu débuter de mission car elles n'ont pas trouvé de mission en adéquation avec leur projet professionnel. D'autres motifs, moins significatifs en volume, sont avancés tels que la situation économique, l'absence de réseau...

Même si l'échantillon est trop petit pour en tirer des conséquences définitives, les personnes n'ayant pu trouver de mission en adéquation avec leur projet professionnel n'ont pas remis en cause l'accompagnement du prestataire.

Ce point est néanmoins un sujet de préoccupation pour la Région et les modalités financières du dispositif vont être retravaillées pour inciter encore davantage les organismes supports à aider les cadres dans leur recherche de mission.

Question 10. Par rapport à votre parcours et votre expérience, que diriez-vous que cette mission vous a apporté de nouveau ? (question ouverte)

⇒ au total, **171 réponses** ont été apportées à cette question.

<input type="checkbox"/> De nouvelles compétences acquises	28,65 % (49 personnes)
<input type="checkbox"/> Valider le transfert de compétences dans un nouveau secteur d'activités	22,81 % (39 personnes)
<input type="checkbox"/> Gérer de nouveaux environnements de travail	20,47 % (35 personnes)
<input type="checkbox"/> Retrouver la confiance professionnelle	12,87 % (22 personnes)
<input type="checkbox"/> Développement de réseau professionnel	3,51 % (6 personnes)

Question 11. Durant la mission, quel type de contacts avez-vous eu avec le consultant ?

⇒ au total, **259 personnes** ont répondu à cette question.

<input type="checkbox"/> Echanges téléphoniques	33,59 % (87 personnes)
<input type="checkbox"/> Rendez vous	32,82 % (85 personnes)
<input type="checkbox"/> Echanges par courriel	25,48 % (66 personnes)
<input type="checkbox"/> Pas de contact de la part du consultant	4,63 % (12 personnes)

Question 12. Que vous ont apporté ces contacts durant la mission ? (question ouverte)

⇒ au total, **144 réponses** ont été apportées à cette question.

<input type="checkbox"/> Des conseils sur la mission et la recherche d'emploi	27,08 % (39 personnes)
<input type="checkbox"/> Un point régulier sur la mission et sur le projet professionnel	26,39 % (38 personnes)
<input type="checkbox"/> Un soutien psychologique	22,92 % (33 personnes)
<input type="checkbox"/> Pas de vrai contact	9,72 % (14 personnes)

Quatrième volet du questionnaire : après la mission

Objectifs: ces questions visent à connaître la situation des personnes trois mois après leur mission en entreprise, à mesurer leur satisfaction globale quant à la prestation et à identifier des pistes d'amélioration. Le détail de l'investigation est présenté ci-dessous.

Constats : près de 52 % des personnes ayant répondu à cette question ont retrouvé un emploi⁽¹⁾, dont une majorité dans l'entreprise d'accueil. En effet, Il est intéressant de noter que pour près de 40 % des personnes ayant répondu au questionnaire de satisfaction, le retour à l'emploi s'effectue dans l'entreprise où s'est déroulée la mission.

Toutefois, un tiers de ces bénéficiaires sont en recherche d'emploi à l'issue de la prestation. Cependant, 90 % des personnes interrogées et ayant répondu à cette question s'estiment satisfaites de l'accompagnement proposé au travers de « Dynamicadres ».

Cependant on notera que la promotion du dispositif auprès des entreprises et des prescripteurs (Pôle emploi et APEC) est un axe de progrès identifié par les bénéficiaires.

⁽¹⁾ Pour rappel, le taux de retour à l'emploi mesuré à partir des tableaux de suivi renseignés par les organismes supports est de 60,42 %.

Question 13. Trois mois après la mission en entreprise, vous êtes ?

⇒ au total, **134 personnes** ont répondu à cette question.

<input type="checkbox"/> En emploi dans l'entreprise qui vous a accueilli pour la mission	38,81 % (52 personnes)
<input type="checkbox"/> A la recherche d'un emploi	32,84 % (44 personnes)
<input type="checkbox"/> En emploi dans une autre entreprise	12,69 % (17 personnes)
<input type="checkbox"/> En élaboration d'un nouveau projet professionnel	8,96 % (12 personnes)
<input type="checkbox"/> A la recherche d'une formation	3,73 % (5 personnes)

Question 14. Concernant le dispositif Dynamicadres, vous êtes globalement ?

⇒ au total, **149 personnes** ont répondu à cette question.

<input type="checkbox"/> Très satisfait	49,66 % (74 personnes)
<input type="checkbox"/> Satisfait	40,27 % (60 personnes)
<input type="checkbox"/> Peu satisfait	7,38 % (11 personnes)
<input type="checkbox"/> Pas du tout satisfait	2,68 % (4 personnes)

Question 15. Quelles préconisations feriez-vous pour améliorer le dispositif Dynamicadres ? (question ouverte)

⇒ au total, **161 réponses** ont été apportées à cette question.

<input type="checkbox"/> Améliorer la communication du dispositif auprès des entreprises	16,77 % (27 personnes)
<input type="checkbox"/> Communiquer davantage auprès des prescripteurs du dispositif	14,29 % (23 personnes)
<input type="checkbox"/> Bien choisir, contrôler les organismes support et les formateurs consultants	9,94 % (16 personnes)
<input type="checkbox"/> Avoir un réseau d'entreprises ouvertes au dispositif	7,45 % (12 personnes)
<input type="checkbox"/> Améliorer la visibilité du calendrier des formations	7,45 % (12 personnes)
<input type="checkbox"/> Plus de suivi pendant la mission / de visites auprès de l'entreprise	4,97 % (8 personnes)
<input type="checkbox"/> Allonger/pouvoir prolonger la durée du stage	4,35 % (7 personnes)

3.3 Les entretiens avec des entreprises et des bénéficiaires

Des entretiens ont été menés avec des entreprises et des bénéficiaires du dispositif dont les comptes-rendus sont annexés à partir de la page 41 du présent rapport d'évaluation.

Plusieurs éléments de réflexion semblent se dégager à partir de ces entretiens et confirment certains aspects vus précédemment dans le rapport :

- **un principe de fonctionnement globalement plébiscité tant par l'entreprise...**
 - pouvoir « tester » une personne dans des conditions favorables différentes du lien de subordination « classique » du contrat de travail...
 - à moindre coût

- **que par le bénéficiaire...**
 - « remettre les pieds dans le monde du travail »
 - « rester dans le monde du travail »
 - « tester » ses compétences,
 - valider son projet de reconversion

- **mais une communication insuffisamment développée sur le dispositif** tant en direction des entreprises que des prescripteurs ou des demandeurs d'emploi...

- **et également une offre globale de séminaires/formations globalement peu pertinente.**

Conclusion : enseignements tirés de l'évaluation et préconisations

Au-delà de l'intérêt même de l'évaluation qui a permis de mesurer les résultats et l'impact du dispositif « Dynamicadres », l'intensification de l'offre d'accompagnement vers l'emploi (au cours de ces 5 dernières années) nous semblait justifier cette démarche.

Nous ne disposons pas de données relatives au taux de sortie vers l'emploi des prestations d'accompagnement vers l'emploi pour le public cadre mises en œuvre par le service public de l'emploi.

Toutefois, selon un rapport¹ co-publié par l'Unedic et Pôle Emploi en octobre 2009, le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un programme d'accompagnement s'élève à :

- 42,6 % lorsque l'accompagnement est réalisé par un opérateur privé.
- 46,3 % pour ceux qui ont été accompagnés par Pôle Emploi (ex ANPE).

Or, le taux de retour à l'emploi est de 60 %⁽²⁾ sur « Dynamicadres », alors même que la population est souvent confrontée au chômage depuis une certaine durée. Cela semble justifier le maintien de cette offre spécifique d'accompagnement vers l'emploi pour des cadres et des technicien(ne)s supérieurs francilien(ne)s en recherche d'emploi.

Pour les bénéficiaires de 45 ans et plus, le taux de retour à l'emploi « durable » (cf définition retenue en page 14) est de 43 %⁽²⁾, ce qui tendrait à démontrer que le dispositif lève certains freins au recrutement pour cette tranche d'âge.

Par ailleurs, les entretiens menés avec les responsables d'entreprises démontrent l'intérêt de la période de mission en tant que premier pas vers l'embauche. En effet, au-delà de permettre à un cadre de renforcer ou valoriser ses compétences, ce dispositif offre une opportunité à une entreprise, et plus particulièrement aux petites entreprises, de mesurer l'apport que représente l'intégration du cadre à leur structure. « Dynamicadres » offre ainsi une nouvelle voie de recrutement au travers d'un partenariat visant à faire avancer ou développer un projet dans les entreprises. L'entreprise dispose ici d'un cadre sécurisé pour tester un nouveau projet, vérifier l'adéquation d'un profil au regard de ses ambitions de développement.

Cette phrase recueillie au cours d'un entretien avec l'un des bénéficiaires du dispositif est significative à ce titre : **« j'ai pu dans le cadre de ma mission démontrer l'apport d'un cadre expérimenté dans une société de petite taille. »**

⁽¹⁾ Rapport de synthèse du comité de pilotage de l'évaluation des expérimentations d'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi conduites par l'Unedic et l'ANPE en 2007

⁽²⁾ Ce taux de retour à l'emploi a été mesuré à partir des tableaux de suivi renseignés par les organismes supports du dispositif.

Toutefois, afin de renforcer l'efficacité de Dynamicadres, il pourrait être proposé quelques aménagements du dispositif pour améliorer :

- **la communication tant au niveau régional que local :**
 - **mise en ligne d'informations** sur les sites internet de la Région, de Pôle Emploi et de l'APEC (principaux prescripteurs du dispositif) ;
 - **campagne d'information auprès des entreprises**, en ciblant les réseaux d'entreprises et les syndicats professionnels afin de mieux accéder aux petites entreprises ;
 - **renforcement des informations collectives auprès des prescripteurs et des demandeurs d'emploi** en incluant des témoignages d'entreprises et de salariés bénéficiaires et en encourageant l'émergence d'un réseau d'anciens bénéficiaires de Dynamicadres.

- **la mise en relation des bénéficiaires du dispositif avec les organismes supports et les entreprises** : par exemple via un recueil des missions proposées par des entreprises sur un support de type extranet.

- **l'offre de formation** proposée aux bénéficiaires du dispositif, actuellement, semble insuffisamment adaptée. En effet, les groupes sont difficiles à constituer pour la tenue des séminaires du fait que la notion de « groupe » est peu prégnante sur le dispositif, le dispositif fonctionnant en entrées-sorties permanentes. La mise en place de chéquiers individuels de formation pourrait être plus pertinente.

En outre, une réflexion est d'ores et déjà engagée par les services de la Région pour faire évoluer le financement du dispositif sur l'exercice 2010-2011.

Enfin, il apparaît important de souligner que ce rapport d'évaluation reste de fait un travail imparfait qui a montré ses limites. Il pourrait être intéressant d'approfondir en termes d'analyse sur trois axes spécifiques :

- la situation des personnes n'ayant pas trouvé de mission en entreprise ;
- la situation des personnes n'ayant pas retrouvé d'emploi à l'issue de leur parcours « Dynamicadres » ;
- l'apport pour les entreprises ayant recruté grâce au dispositif.

Annexes

Résultats détaillés

(données issues des tableaux de suivi renseignés par les organismes supports)

Le profil des bénéficiaires

Répartition par sexe

Hommes	50,59 %	216 personnes
Femmes	49,41 %	211 personnes
Total		427 personnes

Répartition cadres / techniciens

Cadres	94,15 %	402 personnes
Techniciens supérieurs	5,85 %	25 personnes
Total		427 personnes

Répartition globale par âge

Moins de 35 ans	14,46 %	60 personnes
De 35 à 44 ans	30,12 %	125 personnes
45 ans et plus	55,42 %	230 personnes
Total		416 personnes

Répartition par âge pour les bénéficiaires de plus de 45 ans

De 45 à 49 ans	33,91 %	78 personnes
De 50 à 54 ans	38,7 %	89 personnes
55 ans et plus	27,39 %	63 personnes
Total		230 personnes

7 personnes handicapées, soit 1,64 % des bénéficiaires ont pu bénéficier du dispositif au total.

Répartition par zone géographique

Paris (75)	26,46 %	113 personnes
Seine et Marne (77)	8,2 %	35 personnes
Yvelines (78)	6,32 %	27 personnes
Essonne (91)	14,29 %	61 personnes
Hauts-de-Seine (92)	20,14 %	86 personnes
Seine-Saint-Denis (93)	8,2 %	35 personnes
Val de Marne (94)	11,94 %	51 personnes
Val d'Oise (95)	3,75 %	16 personnes
Résident hors Ile-de-France	0,7 %	3 personnes
Total		427 personnes

Le profil des bénéficiaires

Répartition par niveau de formation

Niveau I (personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau supérieur à celui de la maîtrise. En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, une qualification de niveau I nécessite la maîtrise de processus de conception ou de recherche.)	41,37 %	175 personnes
Niveau II (personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise. A ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.)	29,31 %	124 personnes
Niveau III (personnel occupant des emplois qui exigent normalement des formations du niveau du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie (DUT) ou du brevet de technicien supérieur (BTS) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur. La qualification de niveau III correspond à des connaissances et des capacités de niveau supérieur sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion.)	19,62 %	83 personnes
Niveau IV (personnel occupant des emplois de maîtrise ou d'ouvrier hautement qualifié et pouvant attester d'un niveau de formation équivalent à celui du brevet professionnel (BP), du brevet de technicien (BT), du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat technologique. Une qualification de niveau IV implique davantage de connaissances théoriques que le niveau précédent. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement.)	8,04 %	34 personnes
Niveau V (personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), et par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) du premier degré. Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.)	1,65 %	7 personnes
	Total	423 personnes

Les prescripteurs du dispositif

Pôle Emploi	46,37 %	198 prescriptions
APEC	39,11 %	167 prescriptions
Pôle Emploi « cadres »	14,05 %	60 prescriptions
Maisons de l'emploi	0,47 %	2 prescriptions
CAP EMPLOI	aucune prescription	
Total		427 prescriptions

Prescription par département

Paris (75)	30,2 %	129 prescriptions
<i>dont Pôle Emploi</i>	23,26 %	30 prescriptions
<i>dont Pôle Emploi « cadres »</i>	33,33 %	43 prescriptions
<i>dont APEC</i>	43,41 %	56 prescriptions
Seine et Marne (77)	9,6 %	41 prescriptions
<i>dont Pôle Emploi</i>	41,46 %	17 prescriptions
<i>dont APEC</i>	58,54 %	24 prescriptions
Yvelines (78)	6,09 %	26 prescriptions
<i>dont Pôle Emploi</i>	69,23 %	18 prescriptions
<i>dont APEC</i>	30,77 %	8 prescriptions
Essonne (91)	14,5 %	62 prescriptions
<i>dont Pôle Emploi</i>	51,61 %	32 prescriptions
<i>dont APEC</i>	48,39 %	30 prescriptions
Hauts de Seine (92)	19 %	81 prescriptions
<i>dont Pôle Emploi</i>	23,26 %	30 prescriptions
<i>dont Pôle Emploi « cadres »</i>	33,33 %	43 prescriptions
<i>dont APEC</i>	43,41 %	56 prescriptions
Seine Saint Denis (93)	10,07 %	43 prescriptions
<i>dont Pôle Emploi</i>	51,16 %	22 prescriptions
<i>dont APEC</i>	44,19 %	19 prescriptions
<i>dont Maisons de l'emploi</i>	4,65 %	2 prescriptions
Val de Marne (94)	7,26 %	31 prescriptions
<i>dont Pôle Emploi</i>	100 %	31 prescriptions
Val d'Oise (95)	3,28 %	14 prescriptions
<i>dont Pôle Emploi</i>	50 %	7 prescriptions
<i>dont APEC</i>	50 %	7 prescriptions
Total		427 prescriptions

Situation des bénéficiaires avant la mission

Durée d'inscription à Pôle Emploi des bénéficiaires à leur entrée dans le dispositif

Moins de 4 mois	20,33 %	86 personnes
De 4 à 6 mois	18,2 %	77 personnes
De 7 à 12 mois	23,88 %	101 personnes
De 13 à 24 mois	26,48 %	112 personnes
25 mois et plus	11,11 %	47 personnes
Total		423 personnes

Code ROME⁽¹⁾ métier d'origine

(seuls les codes ROME les plus représentatifs sont présentés ci-dessous.)

32. Cadres administratifs, communication, informatique	40 %	150 personnes
<i>dont les métiers de</i>	<i>cadre de la gestion des ressources humaines (22 personnes)</i> <i>chargé(e) de communication (17 personnes)</i> <i>informaticien(ne) d'étude (14 personnes)</i> <i>responsable en organisation (12 personnes)</i> <i>chargé(e) d'analyses et de développement (11 personnes)</i> <i>responsable administratif et financier (10 personnes)</i>	
33. Cadres commerciaux	26,13 %	98 postes
<i>dont les métiers de</i>	<i>responsable de la stratégie commerciale (30 personnes)</i> <i>chef de produit (15 personnes)</i> <i>dirigeant de PME/PMI (15 personnes)</i>	
53. Cadres techniques de l'industrie	11,73 %	44 postes
<i>dont les métiers de</i>	<i>cadre technico-commercial (12 personnes)</i> <i>cadre technique d'études-recherche-développement de l'industrie (11 personnes)</i>	

(1) Le ROME, c'est le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois de Pôle Emploi. Il sert à identifier aussi précisément que possible chaque offre et chaque demande d'emploi afin de pouvoir les rapprocher. Un peu plus de 10 000 appellations de métiers et emplois sont traitées à travers 466 fiches emploi/métiers. Détail sous www.pole-emploi.fr

Situation des bénéficiaires avant la mission

Secteur d'activité d'origine des bénéficiaires

(seuls les secteurs d'activité les plus représentatifs sont présentés ci-dessous.)

Autres activités de services	24,70 %	103 personnes
Information et communication	18,71 %	78 personnes
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	13,19 %	55 personnes
Activités financières et d'assurance	8,87 %	37 personnes
Santé humaine et action sociale	6,24 %	26 personnes
Industrie manufacturière	5,04 %	21 personnes
Activités de services administratifs et de soutien	4,08 %	17 personnes
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	3,84 %	16 personnes
Activités immobilières	3,12 %	13 personnes

Taille entreprise d'origine

PME / TPE = 1 à 9 salariés	13,09 %	53 personnes
PME / 10 à 49 salariés	29,88 %	121 personnes
PME / 50 à 249 salariés	22,72 %	92 personnes
Entreprise de 1 à 249 salariés non PME	2,47 %	10 personnes
Entreprise de 250 à 499 salariés	6,17 %	25 personnes
Entreprise de 500 salariés ou plus	25,68 %	104 personnes
	Total	405 personnes

Situation des bénéficiaires pendant la mission

Durée de la mission

Mission de 3 mois à temps complet	35,16 %	96 personnes
Mission de 6 mois à temps partiel	64,84 %	177 personnes
Nombre total de personnes ayant réalisé une mission		273 personnes
Pourcentage de personnes ayant réalisé une mission		63,93 %

Code ROME⁽¹⁾ de la mission en entreprise

(seuls les codes ROME les plus représentatifs sont présentés ci-dessous.)

32. Cadres administratifs, communication, informatique	37,92 %	91 personnes
<i>dont les métiers de</i>		<i>cadre de la gestion des ressources humaines (16 personnes) chargé(e) de communication (14 personnes) informaticien(ne) d'étude (9 personnes)</i>
33. Cadres commerciaux	24,58 %	59 personnes
<i>dont le métier de</i>		<i>responsable de la stratégie commerciale (33 personnes)</i>
53. Cadres techniques de l'industrie	8,75 %	21 personnes
<i>dont le métier de</i>		<i>cadre technique d'études-recherche-développement de l'industrie (9 personnes)</i>

Outre sur ces « domaines », d'autres métiers peuvent être listés dans le cadre de ces missions tels que :

- consultant(e) en formation (6 personnes)
- responsable en organisation (7 personnes)
- chargé(e)(e) d'analyses et de développement (6 personnes)
- cadre de gestion administrative des ventes (5 personnes)

(1) Le ROME, c'est le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois de Pôle Emploi. Il sert à identifier aussi précisément que possible chaque offre et chaque demande d'emploi afin de pouvoir les rapprocher. Un peu plus de 10 000 appellations de métiers et emplois sont traitées à travers 466 fiches emploi/métiers. Détail sous www.pole-emploi.fr

Situation des bénéficiaires pendant la mission

Secteur d'activité de la mission en entreprise

(seuls les secteurs d'activité les plus représentatifs sont présentés ci-dessous.)

Autres activités de service	40,15 %	106 personnes
Information et communication	10,98 %	29 personnes
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8,71 %	23 personnes
Santé humaine et action sociale	8,71 %	23 personnes
Activités financières et d'assurance	4,55 %	12 personnes
Activités de services administratifs et de soutien	4,55 %	12 personnes
Arts, spectacles et activités récréatives	3,79 %	10 personnes
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	3,79 %	10 personnes

Taille de l'entreprise ayant accueilli le stagiaire en mission

PME / TPE = 1 à 9 salariés	55,98 %	145 personnes
PME / 10 à 49 salariés	27,41 %	71 personnes
PME / 50 à 249 salariés	8,11 %	21 personnes
Entreprise de 1 à 249 salariés non PME	1,54 %	4 personnes
Entreprise de 250 à 499 salariés	0,77 %	2 personnes
Entreprise de 500 salariés ou plus	3,86 %	10 personnes
Association / administration	2,32 %	6 personnes
	Total	259 personnes

Situation des bénéficiaires à leur sortie du dispositif

Sur les 427 personnes qui ont bénéficié du dispositif « Dynamicadres », leur situation se présentait ainsi à la sortie du dispositif :

Retour à l'emploi	60,42 %	258 personnes
dont CDI à temps complet	45,74 %	118 personnes
dont CDD de plus de 6 mois à temps complet	10,46 %	27 personnes
dont création d'entreprise « classique »	8,14 %	21 personnes
dont CDI « autres »	6,98 %	18 personnes
dont « autres emploi » ⁽¹⁾	6,59 %	17 personnes
dont CDD de moins de 6 mois à temps complet	3,1 %	8 personnes
dont création d'entreprise « auto-entrepreneur »	2,71 %	7 personnes
dont portage salarial / « free lance »	2,71 %	7 personnes
dont contrat de travail temporaire (intérim) à temps complet	2,71 %	7 personnes
dont CDI à temps partiel (plus de 110 heures mensuelles)	2,33 %	6 personnes
dont CDI à temps partiel (moins de 110 heures mensuelles)	1,94 %	5 personnes
dont contrat de travail temporaire (intérim) autre	1,94 %	5 personnes
dont CDD de plus de 6 mois à temps partiel (moins de 110 heures mensuelles)	1,94 %	5 personnes
dont reprise d'entreprise	1,55 %	4 personnes
dont CDD de plus de 6 mois à temps partiel (plus de 110 heures mensuelles)	1,16 %	3 personnes

A la recherche d'un emploi	37,94 %	162 personnes
-----------------------------------	----------------	----------------------

Formation	1,64 %	7 personnes
------------------	---------------	--------------------

Total **427 personnes**

(1) « autres emploi » : la personne est retournée à l'emploi mais l'organisme-support n'a pas pu obtenir plus d'informations sur la nature de l'emploi.

Situation des bénéficiaires de plus de 45 ans à leur sortie du dispositif

230 personnes de **plus de 45 ans** ont bénéficié du dispositif Dynamicadres. Leur situation à leur sortie du dispositif s'établissait comme tel :

Retour à l'emploi	57,39 %	132 personnes
dont CDI à temps complet	46,97 %	62 personnes
dont CDD de plus de 6 mois à temps complet	9,85 %	13 personnes
dont CDI « autres »	8,33 %	11 personnes
dont création d'entreprise « classique »	8,33 %	11 personnes
dont « autres emploi » ⁽¹⁾	6,06 %	8 personnes
dont CDD de moins de 6 mois à temps complet	3,79 %	5 personnes
dont CDI à temps partiel (plus de 110 heures mensuelles)	3,03 %	4 personnes
dont CDI à temps partiel (moins de 110 heures mensuelles)	3,03 %	4 personnes
dont CDD de plus de 6 mois à temps partiel (moins de 110 heures mensuelles)	3,03 %	4 personnes
dont création d'entreprise « auto-entrepreneur »	2,27 %	3 personnes
dont contrat de travail temporaire (intérim) à temps complet	2,27 %	3 personnes
dont reprise d'entreprise	1,52 %	2 personnes
dont CDD de plus de 6 mois à temps partiel (plus de 110 heures mensuelles)	0,76 %	1 personne
dont portage salarial / « free lance »	0,76 %	1 personne
A la recherche d'un emploi	42,17 %	97 personnes
Formation	0,43 %	1 personne
Total		230 personnes

(1) « autres emploi » : la personne est retournée à l'emploi mais l'organisme-support n'a pas pu obtenir plus d'informations sur la nature de l'emploi.

Situation des bénéficiaires à leur sortie du dispositif

Retour à l'emploi dans l'entreprise accueil

Personnes ayant réalisé une mission en entreprise sur l'ensemble des 427 bénéficiaires	63,93 %	273 personnes
Personnes ayant été recrutées par l'entreprise d'accueil	35,53 %	97 personnes

Code ROME⁽¹⁾ de l'emploi à la sortie du dispositif (seuls les codes ROME les plus représentatifs sont présentés ci-dessous.)

32. Cadres administratifs, communication, informatique	37,89 %	61 personnes
<i>dont les métiers de</i>	<i>cadre de la gestion des ressources humaines (13 personnes) responsable en organisation (6 personnes) informaticien(ne) d'étude (6 personnes) chargé(e) d'analyses et de développement (5 personnes) chargé(e) de communication (5 personnes)</i>	
33. Cadres commerciaux	22,98 %	37 personnes
<i>dont le métier de</i>	<i>responsable de la stratégie commerciale (10 personnes) chef de produit (7 personnes) dirigeant(e) de PME/PMI (6 personnes)</i>	
53. Cadres techniques de l'industrie	10,56 %	17 personnes
<i>dont le métier de</i>	<i>cadre technico-commercial (7 personnes)</i>	
22. Formation initiale et formation continue	4,97 %	8 personnes
<i>dont le métier de</i>	<i>consultant(e) en formation (4 personnes)</i>	

Outre sur ces « domaines », d'autres métiers peuvent être listés tels que :

- acheteur(se) industriel(le) (4 personnes)
- cadre technique d'études-recherche-développement de l'industrie (4 personnes)
- cadre technique de la production (4 personnes)

(1) Le ROME, c'est le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois de Pôle Emploi. Il sert à identifier aussi précisément que possible chaque offre et chaque demande d'emploi afin de pouvoir les rapprocher. Un peu plus de 10 000 appellations de métiers et emplois sont traitées à travers 466 fiches emploi/métiers. Détail sous www.pole-emploi.fr

Situation des bénéficiaires à leur sortie du dispositif

Secteur d'activité de l'emploi à la sortie du dispositif
(seuls les secteurs d'activité les plus représentatifs sont présentés ci-dessous.)

Autres activités de service	41,92 %	83 personnes
Information et communication	9,60 %	19 personnes
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,07 %	14 personnes
Santé humaine et action sociale	7,07 %	14 personnes
Industrie manufacturière	6,06 %	12 personnes
Activités financières et d'assurance	5,05 %	10 personnes
Administration publique	3,54 %	7 personnes
Arts, spectacles et activités récréatives	3,03 %	6 personnes
Activités de services administratifs et de soutien	3,03 %	6 personnes
Construction	3,03 %	6 personnes
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2,02 %	4 personnes
Agriculture, sylviculture et pêche	2,02 %	4 personnes
Enseignement	1,52 %	3 personnes
Transport et entreposage	1,52 %	3 personnes
Hébergement et restauration	1,52 %	3 personnes

Taille de l'entreprise ayant recruté à la sortie du dispositif

PME / TPE = 1 à 9 salariés	34,16 %	69 personnes
PME / 10 à 49 salariés	21,29 %	43 personnes
PME / 50 à 249 salariés	15,35 %	31 personnes
Entreprise de 1 à 249 salariés non PME	0,5 %	1 personne
Entreprise de 250 à 499 salariés	2,97 %	6 personnes
Entreprise de 500 salariés ou plus	6,44 %	13 personnes
Association / administration	5,45 %	11 personnes
Création / reprise d'entreprise	13,86 %	28 personnes
	Total	202 personnes

Questionnaire de satisfaction

Compte-rendu des entretiens avec des entreprises et des bénéficiaires

1. Quel est votre secteur d'activité ?

Lorenz and Hamilton est un cabinet de conseil spécialisé dans l'approche directe de cadres et de dirigeants. Le groupe est également présent en France au travers de filiales spécialisées dans le conseil en recrutement et l'assistance opérationnelle adressant les métiers suivant :

- les métiers de l'informatique : **PEARL IT Consulting**
- les métiers du support (RH, Juridique et Administration des entreprises) : **PEARL Management Support**
- les métiers du chiffre : **PEARL Financial Consulting**

2. Que pensez-vous du dispositif Dynamicadres ?

Cette initiative du Conseil Régional s'avère très positive. D'une manière générale, elle permet de créer des conditions favorables au retour à l'emploi des cadres bénéficiant d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans et accompagne le développement économique des entreprises.

Concernant le groupe Lorenz and Hamilton plus spécifiquement, depuis début 2008, nous avons accueilli onze personnes grâce au dispositif. Neuf d'entre elles ont d'ores et déjà intégré ou sont en cours d'intégration de notre groupe. Les deux autres stagiaires, ont, quant à eux, privilégié la création de leur propre entreprise à l'issue du Dynamicadres.

3. Comment avez-vous connu le dispositif Dynamicadres ?

Nous avons pris connaissance de cette initiative du Conseil Régional d'Ile de France grâce à l'un de nos candidats rencontré en entretien. Il nous a proposé de nous rejoindre via ce mode progressif d'intégration. Il est aujourd'hui salarié du groupe.

4. Pouvez-vous nous décrire l'une des missions d'un stagiaire chez Lorenz and Hamilton ?

Nos stagiaires Dynamicadres ont pour objectif, aux termes de leur mission, d'intégrer le groupe en tant que Business Partner afin de développer notre offre de conseil en recrutement et d'assistance opérationnelle auprès de nos clients.

Point de rencontre avec les entreprises à la recherche de ressources hautement qualifiées, ils développent commercialement les offres du cabinet et, en véritables chasseurs de perles rares, ils gèrent l'intégralité des processus de recrutement.

5. Quel organisme support vous suit ?

L'expertise et la qualité des intervenants du cabinet PBC nous a permis de déployer ce dispositif avec toute la sérénité et l'accompagnement nécessaires à ces transitions professionnelles. Marie Claire Giuntini, notre interlocuteur privilégié au sein du cabinet PBC, suit l'ensemble de nos stagiaires Dynamicadres. Elle assure la coordination et le suivi de la relation entre les cadres, le Conseil Régional et le groupe, tout en accompagnant de manière individuelle chacun des stagiaires dans leur parcours et leur montée en compétences.



Isabelle G.
Directeur Associé
PEARL IT Consulting et
ex Dynamicadres !

« J'ai rejoint PEARL IT Consulting, filiale du groupe en poursuivant un double objectif de développement personnel et professionnel. Le statut Dynamicadres m'a permis de développer sereinement un portefeuille client, d'une part, et d'acquérir de nouvelles compétences en matière de conseil et d'évaluation, d'autre part.

J'ai ainsi fait mes preuves, appréhendé pleinement l'univers du conseil en recrutement, capitalisé sur mon expertise acquise dans le domaine de la prestation de services. J'ai donc pu développer un portefeuille d'activités sans exigence de rentabilité à court terme.

Reconnue dans mon travail et alors convaincue de mes qualités et de mon savoir-faire, j'ai ensuite évolué au sein du groupe et je suis aujourd'hui Directeur Associé.

Garant des valeurs et de l'éthique du groupe, je développe aujourd'hui, l'offre mixte de PEARL IT Consulting en travaillant de manière indépendante et autonome tout en appartenant à une grande famille. »

Entretien avec Monsieur Régis Wira, stagiaire suivi par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris

1. Quel est votre parcours/secteur d'activité ?

Je travaille maintenant comme responsable des services internes et des partenariats, je coordonne également les RH de la société. Ça fait 29 ans que je suis dans la vie active. Après avoir passé 18 ans dans l'armée, j'ai enchaîné par 8 ans dans le secteur privé, après j'ai fait l'objet d'un licenciement économique. J'ai alors cherché des opportunités de travail à l'étranger mais ça n'a pas abouti. Alors j'ai contacté mon entreprise actuelle dont je connaissais déjà le PDG depuis quelques années.

2. Comment avez-vous eu connaissance du dispositif Dynamicadres ?

C'est mon conseiller APEC qui m'a conseillé de proposer à l'entreprise de me prendre par le biais d'un parcours Dynamicadres.

3. Quel organisme support vous a suivi ?

J'étais suivi par la CCIP. Mais quand je suis rentré dans le dispositif, j'avais déjà la mission et l'entreprise d'accueil. J'ai choisi la CCIP car elle n'était pas très loin de l'agence APEC Saint Lazare où j'étais inscrit et de mon entreprise.

4. Qu'est-ce qui a rendu possible l'embauche ?

Honnêtement, je pense que j'aurais été embauché même si le dispositif n'avait pas eu lieu car la mission pour laquelle j'ai été pris via Dynamicadres était vitale pour l'entreprise. Cependant, le dispositif a été une bonne aide pour mon insertion et pour l'entreprise, car il m'a permis de commencer à travailler avant la période prévue et il a permis à l'entreprise d'anticiper la mise en place de son offre Appliances.

5. Pensez-vous que le dispositif permet de conjuguer l'insertion des cadres et le développement économique ?

Oui. Pour une majorité de demandeurs d'emploi ça peut être très intéressant. Pour les entreprises je pense que dans tous les cas c'est intéressant, le dispositif permettant d'anticiper des opérations dans l'entreprise sans conséquence financière importante. Dans mon cas particulier, le dispositif m'a permis de lancer des offres Appliances (matériel + solution logiciel) qui étaient attendues par les clients de l'entreprise.

6. Êtes-vous satisfait de ce dispositif ?

Oui car il est très approprié pour remettre les pieds dans le monde du travail et il permet aux entreprises de bénéficier de compétences pointues disponibles et opérationnelles immédiatement.

7. Quelle était la mission du stage ?

Ma mission était de créer l'offre Appliance et d'autres offres de matériel plus logiciel. Je devais définir la plate-forme et le cahier de charges pour mettre en concurrence plusieurs fournisseurs et sélectionner le fournisseur qui répondait le mieux au cahier des charges.

8. Quelle a été la durée du stage ?

6 mois à mi-temps, car la fin du stage coïncidait avec le moment où l'entreprise avait budgétisé la création du poste.

9. Pensez-vous que la durée de 6 mois est suffisante pour réaliser la mission ou faudrait-il prolonger le temps de stage ?

Pour ma mission le temps a été suffisant.

Si la mission a pour but de créer une équipe, 6 mois à temps partiel peuvent être compliqués et 3 mois à temps plein peuvent être insuffisants.

10. Le stage a-t-il permis d'atteindre les résultats escomptés ?

Oui

11. Avez –vous suivi des formations/séminaires ?

Non, il y en avait qui étaient prévues mais elles étaient positionnées après la fin de ma période et je n'étais plus éligible pour celles-ci.

Je pense que les formations sont un peu sommaires. J'en ai trouvé 2 ou 3 très intéressantes mais malheureusement elles n'ont pas eu lieu.

Il pourrait être intéressant de laisser les formations disponibles au moins 3 à 4 mois après la fin de la mission pour en profiter dans le cas d'une embauche.

12. Quelles améliorations apporteriez-vous à ce dispositif ?

Il faudrait faire plus de communication auprès des entreprises. Le dispositif est totalement inconnu de la plupart d'entre elles. Il est par contre nécessaire de cibler les entreprises pour éviter qu'elles ne profitent des effets d'aubaines, les entreprises pouvant profiter de la période Dynamicadres et des périodes d'essai pour pallier des besoins ponctuels.

Enfin, il est nécessaire de communiquer plus auprès des demandeurs d'emploi qui ne connaissent pas du tout le dispositif qui peut être d'une grande aide pour eux. Actuellement dans mon rôle de coordinateur des RH pour mon entreprise aucun des candidats que je rencontre n'a entendu parler de ce dispositif ni par le Pôle Emploi, ni par l'APEC.

Entretien avec Monsieur Jean Poderos, directeur de l'entreprise Editions Courtes et Longues

1. Quel est votre secteur d'activité ?

Nous sommes une maison d'édition, un secteur qui reçoit très peu d'aides et qui malheureusement intéresse peu les stagiaires de Dynamicadres.

2. Comment avez-vous eu connaissance du dispositif Dynamicadres ?

C'est la stagiaire qui est venue m'en parler dans un salon du livre. Elle m'a expliqué le dispositif et l'envie qu'elle avait de faire un stage chez nous.

3. Quel organisme support vous a contacté / suivi ?

Nous avons rencontré Madame Giuntini à trois reprises : avant le stage, pour signer la convention, pendant et à la fin du stage. C'est une personne très à l'écoute, très dynamique.

4. Quelles sont vos filières « habituelles » de recrutement ?

Le bouche à oreille, les petites annonces.

5. Le dispositif vous a-t-il permis de réaliser un recrutement qui n'aurait pu se faire de façon « classique » ? Pourquoi ?

Je pense que oui. Malheureusement je n'ai pu recruter ma stagiaire, j'en étais très satisfait mais dès le début j'avais prévenu Madame Giuntini que je ne pourrais recruter quelqu'un. Peut-être que si nous avions obtenu l'appel d'offres dont j'avais confié l'essentiel de la gestion à ma stagiaire, j'aurais disposé des moyens pour continuer avec elle. Néanmoins, j'essaie de l'aider à trouver des entreprises qui pourraient être intéressées par son profil.

Je pense que le stage lui a permis de valider le transfert de compétences et d'appréhender le métier. Elle avait des compétences dont elle n'avait pas pris conscience.

6. Pensez-vous que le dispositif permet de conjuguer l'insertion des cadres et le développement économique ?

Oui, cela permet au stagiaire d'avoir une expérience qu'il n'aurait pu avoir dans des conditions différentes. Et pour moi aussi, car cela ne nous a pas coûté grand chose.

Je trouve que Dynamicadres est un bon moyen pour les deux partis, pour le demandeur d'emploi et pour l'entreprise. C'est vraiment bien.

Par ailleurs, le stage a aussi permis à notre stagiaire de prendre confiance en elle.

Mais, le dispositif n'est pas connu. A une époque, j'étais secrétaire général d'un magazine et j'ai demandé à l'APEC et aux ex-ANPE si de tels programmes existaient, mais personne ne m'en avait parlé.

7. Êtes-vous satisfait de ce dispositif ?

Oui. Il permet une rencontre entre un cadre qui veut faire évoluer sa carrière et une entreprise à la recherche de compétences complémentaires. Cependant, peu des stagiaires de Dynamicadres s'intéressent à l'édition... C'est dommage !

Par ailleurs, la partie formation du dispositif n'est pas du tout satisfaisante. D'une part, parce qu'on n'apprend rien en une journée ; d'autre part, parce que la formation de notre stagiaire a été tout simplement annulée !

8. Quelle était la mission du cadre-stagiaire ?

Elle a d'abord travaillé à un appel d'offres complexe et lourd à gérer. Puis, elle a accompagné la vie de notre petite structure dans ses aspects les plus variés : éditorial, marketing, presse, intendance aussi... et participation à un salon du livre.

9. Quelle a été la durée du stage ?

6 mois à temps partiel. J'avais au même moment une autre stagiaire et les deux étaient payées.

10. Le stage a-t-il permis d'atteindre les résultats escomptés ?

Oui, j'en ai été heureux bien que malheureusement je n'ai pu embaucher notre stagiaire.

11. Quelles améliorations apporteriez-vous à ce dispositif ?

Je pense que la partie du dispositif relative à la formation doit être revue. Comme je vous le disais, ma stagiaire n'a pas suivi de formation (par manque de personnes inscrites !...), elle a perdu du temps

qu'elle aurait pu utiliser chez nous. Il faut éviter les gaspillages d'argent public : une personne de la Région devrait contrôler si les formations ont bien eu lieu, voire leur intérêt réel. L'argent de ces formations pourrait aussi financer un prolongement du stage pour autant que l'expérience qu'acquiert le/la stagiaire lui soit bénéfique.

Il faut améliorer la communication du dispositif. Par le passé, j'ai souvent eu affaire à l'ANPE pour des recrutements, et ils ne m'ont jamais rien dit de ce dispositif. Je pense que le problème est que le Pôle Emploi et les autres prescripteurs ne connaissent pas le dispositif, et ne savent pas souvent ce que représente le monde du travail. Il faut connaître le monde de l'entreprise, du secteur privé, de la concurrence pour comprendre l'enjeu que peut revêtir un tel dispositif pour un cadre et une entreprise.

1 Quel est votre secteur d'activité ?

Notre secteur c'est l'Import /Export, nous sommes intermédiaires du commerce en agroalimentaire .

2 Comment avez-vous eu connaissance du dispositif Dynamicadres ?

Nous avons connu le dispositif par DANONE.

3 Quel organisme support vous a contacté / suivi ?

C'est STRAGEFI.

4 Quelles sont vos filières « habituelles » de recrutement ?

Normalement, nous utilisons le réseau.

5 Le dispositif vous a-t-il permis de réaliser un recrutement qui n'aurait pu se faire de façon « classique » ?

Oui, cette exonération de salaires nous a permis de vraiment investir pendant quelque mois pour voir si le candidat était en phase avec les missions attendues.

6 Qu'est-ce qui a rendu possible l'embauche du cadre ?

Je pense que l'avantage financier permet de tester le profil, les compétences et l'intégration à une petite société.

7 Pensez-vous que le dispositif permet de conjuguer l'insertion des cadres et le développement économique ?

Oui, car si le candidat est professionnel et correspond aux valeurs de l'entreprise, il peut être vite acteur du développement.

8 Êtes-vous satisfait de ce dispositif ?

Oui, car il nous a permis de tester ses compétences et sa personnalité dans un contexte de crise difficile ou n'aurions pas pu le payer à sa valeur du marché.

9 Quelle était la mission du cadre-stagiaire ?

Responsable du développement de l'Afrique Centrale

10 Quelle a été la durée du stage ?

Le stage a été de 6 mois.

11 Le stage a-t-il permis d'atteindre les résultats escomptés ?

Actuellement nous prolongeons le stage pour 3 mois, car le contexte ne nous permet pas de le payer et le contexte est en régression par rapport à 2008. Cependant nous avons trouvé un compromis pour qu'il crée sa structure indépendante et nous facture des honoraires à partir d'octobre 2009.

12 Quelles améliorations apporteriez-vous à ce dispositif ?

Je pense qu'il faut mieux le faire connaître auprès des entreprises.

Entretien avec Madame Teresa Pinto, chargée de développement et production dans l'entreprise QUASAR PICTURES

1 Quel est votre secteur d'activité ?

Le cinéma. Nous travaillons dans le secteur de la production audiovisuelle et cinématographique.

2 Comment avez-vous eu connaissance du dispositif Dynamicadres ?

Par hasard, c'est la stagiaire qui nous a contactés pour nous proposer de faire sa mission chez nous.

3 Quel organisme support vous a contacté / suivi ?

Nous avons été suivi par PBC. Nous avons eu un rendez-vous avant de commencer. On s'est rencontrée avec Madame Giuntini, la stagiaire et moi-même pour déterminer le besoin de l'entreprise. Nous avons établi un cahier des charges. Dans un premier temps, la stagiaire s'est appropriée le fonctionnement de la société et après le fonctionnement du secteur propre au cinéma.

4 Quelles sont vos filières « habituelles » de recrutement ?

Normalement nous passons par les écoles de cinéma, ou encore le bouche à oreille. Mais on ne trouve pas toujours les bonnes personnes pour la partie administrative. Ils sont formés plus dans l'idée du tournage, d'une action artistique et technique que dans l'idée de développer, de trouver les financements, d'entretenir les bases qui tiendront ensuite le film.

5 Le dispositif vous a-t-il permis de réaliser un recrutement qui n'aurait pu se faire de façon « classique » ?

Oui, le dispositif est intéressant pour la reconversion du stagiaire. Notre stagiaire est ici depuis mi-août. Le stage a permis de mieux connaître la stagiaire. Le dispositif permet à la personne de mieux s'approprier le secteur d'activité, ce qui facilite son embauche au sein de l'entreprise.

6 Qu'est-ce qui a rendu possible l'embauche du cadre ?

La stagiaire n'a pas encore fini sa mission mais je pense qu'elle a une forte chance d'être embauchée.

7 Pensez-vous que le dispositif permet de conjuguer l'insertion des cadres et le développement économique ?

Oui, car pour nous c'est efficace, ça nous aide, elle nous donne son savoir faire. Je pense que je ferai appel à nouveau à Dynamicadres car c'est un bon dispositif. Je n'avais jamais entendu parler de ce dispositif auparavant.

8 Êtes-vous satisfaite de ce dispositif ?

Oui, je suis complètement satisfaite. Il devrait y avoir plus de communication et d'information à ce sujet car je ne connaissais pas du tout et j'y aurais fait appel auparavant si j'avais eu l'information. On a besoin de cadres expérimentés.

9 Quelle était la mission du cadre-stagiaire ?

Elle doit chercher des financements. Elle était en particulier chargée de développer le dossier pour l'aide européenne à la production cinématographique, Eurimages, dans le cadre d'une coproduction européenne.

10 Quelle a été la durée du stage ?

Le stage s'est déroulé sur une base de 6 mois à temps partiel.

11 Le stage a-t-il permis d'atteindre les résultats escomptés ?

Oui. Je crois que les résultats sont bons pour elle comme pour moi.

12 Quelles améliorations apporteriez-vous à ce dispositif ?

Il y a un réel manque de communication sur ce dispositif. Il faut à mon avis communiquer directement auprès des entreprises. Comme je vous le disais auparavant, j'aurais fait appel plus tôt à ce dispositif si j'en avais eu connaissance avant.

Entretien avec Monsieur Berek Tounsi, directeur de l'entreprise ADEQUATION

1 Quel est votre secteur d'activité ?

Nous faisons de la formation, de l'accompagnement, des bilans de compétences.

2 Comment avez-vous eu connaissance du dispositif Dynamicadres ?

Nous connaissons le dispositif car nous travaillons dans le secteur d'activité de l'accompagnement vers l'emploi. J'étais consultant et j'avais déjà utilisé le dispositif auparavant.

3 Quel organisme support vous a suivi ?

Nous avons été contactés par Madame Parobeck d'IMPACT FORMATION. Nous avons eu plusieurs rendez-vous et des échanges téléphoniques pour faire le point sur la mission, d'abord pour voir les besoins de l'entreprise et après pour l'évaluation.

4 Quelles sont vos filières « habituelles » de recrutement ?

Pôle Emploi et également le réseau personnel.

5 Le dispositif vous a-t-il permis de réaliser un recrutement qui n'aurait pu se faire de façon « classique » ?

Oui

6 Qu'est-ce qui a rendu possible l'embauche du cadre ?

Le dispositif a facilité l'embauche, car il permet de tester la personne sans prendre beaucoup de risques. J'aurais pris un consultant externe pas en CDI ou en CDD.

7 Pensez-vous que le dispositif permet de conjuguer l'insertion des cadres et le développement économique ?

Oui

Il faut défendre cette mesure surtout pour la reconversion des cadres. Il faut que le profil ne soit pas trop éloigné.

Nous avons eu au total 3 personnes qui ont participé à des stages Dynamicadres chez nous. L'un d'entre eux à la fin de son parcours a ouvert sa propre entreprise. L'autre a été recruté dans une autre entreprise qui pouvait le payer plus cher et le dernier est encore chez nous et si le contexte le permet nous l'embaucherons.

8 Êtes-vous satisfait de ce dispositif ?

Oui, je suis plus que satisfait. Il faut que le Conseil Régional maintienne ce dispositif

9 Quelle était la mission du cadre-stagiaire ?

La mission était de conseiller à l'emploi. D'abord il est passé par l'observation, la double écoute, entre autres. Après le stagiaire s'est approprié le métier pour acquérir de plus en plus de responsabilités.

10 Quelle a été la durée du stage ?

Le premier qui a créé sa propre entreprise a fait 6 mois à temps partiel. Les deux autres ont fait 3 mois.

10. bis Pensez-vous que le temps du stage est suffisant pour développer la mission ?

Je pense que ça dépend du projet de la personne. Je suis plutôt d'accord pour le stage de 3 mois à temps plein.

11 Le stage a-t-il permis d'atteindre les résultats escomptés ?

Oui

Nous avons embauché car c'était très positif. Nous n'avons pas eu de problèmes avec le dernier stagiaire, je pense qu'il va être embauché.

12 Quelles améliorations apporteriez-vous à ce dispositif ?

Je pense qu'il faut créer un réseau d'entreprises pour les organismes supports, faire des demi-journées de formations sur la recherche d'emploi et sur la façon de s'intégrer en entreprise.

1 Quel est votre secteur d'activité ?

Cosmétiques

2 Comment avez-vous eu connaissance du dispositif Dynamicadres ?

Par l'ANPE

3 Quel organisme support vous a contacté / suivi ?

PBC

4 Le dispositif vous a-t-il permis de réaliser un recrutement qui n'aurait pu se faire de façon « classique » ? Pourquoi ?

Le stage n'est pas encore terminé.

Nous espérons pouvoir développer un chiffre d'affaires conséquent pour pouvoir embaucher le stagiaire.

5 Pensez-vous que le dispositif permet de conjuguer l'insertion des cadres et le développement économique ?

Oui, ce dispositif répond parfaitement à deux besoins, les cadres qui ont une expérience professionnelle reprennent contact avec le monde du travail, restent dans un processus dynamique, et les PME qui n'ont pas les moyens de s'offrir les services de personnel qualifié, peuvent profiter des compétences des cadres, développer le business et embaucher le cadre.

6 Êtes-vous satisfait de ce dispositif ?

Tout à fait

7 Quelle était la mission du cadre-stagiaire ?

La création d'outils merchandising, développement de l'image de la marque

8 Quelle a été la durée du stage ?

6 mois

9 Le stage a-t-il permis d'atteindre les résultats escomptés ?

En partie, la durée du stage n'est pas assez longue, on ne peut pas mesurer pour le moment les retombées du travail qui a été réalisé, donc on ne peut pas prendre de décision en ce qui concerne l'embauche du cadre.

10 Quelles améliorations apporteriez-vous à ce dispositif ?

Il faudrait adapter la durée du stage en fonction des missions, laisser le temps de pouvoir quantifier les retombées du travail réalisé.

Entretien avec Madame Valérie Moreau Vétillart, directrice de l'entreprise FORMATYS

1 Quel est votre secteur d'activité ?

Conseil et formation professionnelle

2 Comment avez-vous eu connaissance du dispositif Dynamicadres ?

Par la personne qui nous a sollicités pour réaliser son stage Dynamicadres.

3 Quel organisme support vous a contacté / suivi ?

Le cabinet qui la suivait (PBC) nous a contacté une fois par téléphone et est venu nous voir en milieu de stage.

4 Quelles sont vos filières « habituelles » de recrutement ?

Réseau et bouche à oreille

5 Le dispositif vous a-t-il permis de réaliser un recrutement qui n'aurait pu se faire de façon « classique » ? Pourquoi ?

Oui, car cela nous a permis de valider sur une période de plusieurs mois les compétences et les motivations de la personne, à un coût accessible pour une TPE.

6 Qu'est-ce qui a rendu possible l'embauche du cadre ?

Un volume d'affaires suffisant

7 Pensez-vous que le dispositif permet de conjuguer l'insertion des cadres et le développement économique ?

Oui

8 Êtes-vous satisfait de ce dispositif ?

Oui

9 Quelle était la mission du cadre-stagiaire ?

Concevoir et animer des formations

10 Quelle a été la durée du stage ?

3 mois à temps plein

11 Le stage a-t-il permis d'atteindre les résultats escomptés ?

Oui

12 Quelles améliorations apporteriez -vous à ce dispositif ?

Communiquer plus sur ce dispositif ! Quand une entreprise a été satisfaite et que cela a donné lieu à une embauche, garder le contact pour recenser d'éventuels projets de recrutement.

Entretien avec Monsieur Thierry Lorgeoux, directeur de l'entreprise EXL Group

1 Quel est votre secteur d'activité ?

Nous sommes un cabinet de conseil. Nous travaillons dans tout ce qui est conseil en système d'information. Nous aidons plutôt les grandes entreprises à définir leur système informatique. Nous les aidons dans la construction du système, le développement et la maintenance de sites internes.

2 Comment avez-vous eu connaissance du dispositif Dynamicadres ?

Nous avons fait un salon de l'emploi et de l'information à la Défense au mois d'avril et dans le cadre de ce salon le stagiaire est venu se porter candidat et nous a parlé du dispositif.

3 Quel organisme support vous a suivi ?

Nous sommes suivis par Monsieur PEYRAUD de l'organisme SIPCA.

4 Quelles sont vos filières « habituelles » de recrutement ?

Normalement nous passons des annonces sur notre site ou bien le DRH se manifeste auprès de l'APEC. Aujourd'hui nous utilisons principalement notre réseau.

5 Le dispositif vous a-t-il permis de réaliser un recrutement qui n'aurait pu se faire de façon « classique » ?

Oui car nous n'aurions pas recruté directement la stagiaire. La stagiaire avait un trou de 9 ans dans son CV. Dans une situation différente, nous n'aurions pas pris le risque de prendre quelqu'un qui n'avait pas travaillé pendant 9 ans.

6 Qu'est-ce qui a rendu possible l'embauche du cadre ?

Nous sommes encore en période de stage. S'il y a un contrat à l'issue du projet qu'elle gère, elle sera embauchée. Je pense qu'il y a une chance d'embauche à 80% grâce au fait qu'elle n'a pas de pression. La sérénité dans laquelle se passe ce stage permet de passer du temps avec la personne, de lui apprendre le métier et de l'aider dans son retour à l'emploi.

7 Pensez-vous que le dispositif permet de conjuguer l'insertion des cadres et le développement économique ?

Oui, pour nous c'est bien la conjugaison de deux objectifs. Elle a de réelles qualités. Elle a su vendre le dispositif ce qui nous a permis de la tester avec un impact financier léger. Pour elle le dispositif et le stage ont été une bonne façon de retourner au monde du travail. La personne a beaucoup compté, elle a été très active.

8 Êtes-vous satisfait de ce dispositif ?

Oui, très satisfait, nous souhaitons être candidat pour le programme suivant. Nous allons faire de la publicité sur le dispositif. Pour nous, le fait de recruter des gens qui ont de l'expérience est très positif.

9 Quelle était la mission du cadre-stagiaire ?

Mission Conseil, particulièrement sa mission a été dans l'intégration des outils de la relation client en France.

10 Quelle a été la durée du stage ?

La durée est de 6 mois à temps partiel.

11 Le stage a-t-il permis d'atteindre les résultats escomptés ?

Pour l'instant oui.

12 Quelles améliorations apporteriez-vous à ce dispositif ?

Il y a très peu de communication. Il faut faire plus de publicité.

Je pense qu'il serait intéressant de mettre sur internet un site avec des CV de candidats. Un Monster par exemple pour les gens du dispositif.

Monsieur Saïd El Barakat, stagiaire suivi par CFAS-ETC

1. Quel est votre parcours /secteur d'activité ?

Je suis ingénieur mécanique et je travaille aussi dans l'enseignement.

2. Comment avez-vous eu connaissance du dispositif Dynamicadres ?

C'est mon conseiller ANPE qui m'en a parlé.

3. Quel organisme support vous a suivi ?

J'étais suivi par CFAS-ETC. Il y a eu un vrai accompagnement, je me suis senti soutenu. Ils m'ont donné les moyens pour faire ma recherche d'emploi. Vraiment toute l'équipe a été très bien.

4. Qu'est-ce qui a rendu possible l'embauche ?

Malheureusement, il n'y a pas eu d'embauche après la mission, la crise ayant remis en cause le projet de recrutement de l'entreprise d'accueil. Mais je pense que le fait que le dispositif permette de tester la personne sans prendre de risques fait que le stagiaire a de grandes chances d'être embauché à la fin de la mission.

5. Pensez-vous que le dispositif permet de conjuguer l'insertion des cadres et le développement économique ?

Oui, complètement, car l'entreprise a des besoins contractuels et le stagiaire avec lequel elle s'engage à donner une mission va l'aider à accomplir ses besoins et cela permet au candidat de démontrer ses compétences. Dynamicadres permet au candidat de pouvoir connaître l'entreprise et en même temps l'entreprise peut voir si elle est intéressée par la personne, si ses capacités sont en rapport avec le besoin de l'entreprise.

6. Êtes-vous satisfait de ce dispositif ?

Oui très content même si à la fin du parcours il n'y a pas eu d'embauche. Ce n'est pas la faute du dispositif, c'est la crise qui a fait mal tourner les choses, mais grâce au dispositif j'ai pu retourner dans le monde du travail.

7. Quelle a été la durée du stage ?

J'ai fait 3 mois à temps plein.

8. Pensez vous que la durée de 6 mois est suffisante pour réaliser la mission ou faudrait-il prolonger le temps de stage ?

Je pense que 3 mois à temps complet ou 6 mois à temps partiel sont des durées adaptées. S'il y a plus de 6 mois, les entreprises vont en profiter et cela peut produire des effets d'aubaine.

9. Le stage a-t-il permis d'atteindre les résultats escomptés ?

Oui, grâce au stage j'ai pu faire une formation avec des outils industriels. Ça m'a permis d'améliorer l'utilisation des outils. Aussi le stage m'a permis de mettre en pratique mes compétences en utilisant des outils propres à l'entreprise. Je n'aurais pas pu faire ça ailleurs.

10. Êtes-vous satisfait des formations ?

Je n'ai pas fait d'autres formations à côté du stage. Ce qui m'a intéressé, j'ai pu le faire pendant le stage. Faire d'autres choses à côté il n'y avait pas d'intérêt. Nous avons bien défini le projet à suivre, il y avait un client et il fallait faire le travail.

11. Quelles améliorations apporteriez-vous à ce dispositif ?

D'après mon expérience je ne vois rien à changer, toutes les étapes se sont bien passées. Même les entreprises que j'ai visitées en cherchant la mission ont dit que le dispositif était très intéressant.

On ne peut pas trouver un dispositif meilleur pour les demandeurs d'emploi que Dynamicadres.

Entretien avec Monsieur Zbigniew Majchrzak, stagiaire suivi par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris

1. Quel est votre parcours/secteur d'activité ?

Dans l'import/export. Depuis 15 ans je travaille plus particulièrement dans la négociation de produits alimentaires, une activité en disparition en France car depuis 20 ans l'intermédiation est en disparition car les pays consommateurs négocient directement avec le pays producteur.

2. Comment avez-vous eu connaissance du dispositif Dynamicadres ?

C'était grâce à mon conseiller APEC.

3. Quel organisme support vous a contacté / suivi ?

J'étais suivi par la CCIP. Nous avons eu des contacts téléphoniques, des échanges par mail et des rendez-vous avant, pendant et à la fin de la mission avec l'entreprise d'accueil.

4. Qu'est-ce qui a rendu possible l'embauche ?

Je pense que l'embauche a été possible car j'ai pu démontrer mes capacités notamment à faire émerger les besoins de la société.

J'ai été embauché dans l'entreprise d'accueil après le parcours Dynamicadres à mi-temps pour un an et je continue ma recherche d'emploi le reste du temps.

Je pense que sans le stage la situation aurait été différente. J'ai pu dans le cadre de ma mission démontrer l'apport d'un cadre expérimenté dans une société de petite taille.

Enfin, je pense que le plus important est de toujours rester dans le monde du travail et en cela le dispositif est un atout.

5. Pensez-vous que le dispositif permet de conjuguer l'insertion des cadres et le développement économique ?

Oui, comme je le disais précédemment, le dispositif a permis à la société qui m'a accueilli de prendre conscience de besoins non identifiés au préalable afin de pouvoir se développer. Cela m'a permis également de retrouver un emploi.

6. Êtes-vous satisfait de ce dispositif ?

Oui. D'abord la période qui s'est déroulée entre le début de chômage et le début du stage a été très courte. Le dispositif m'a permis de travailler, de mettre en pratique mes compétences et d'apprendre à faire beaucoup de choses que je n'avais pas faites auparavant. La société a montré aussi sa satisfaction car même si la situation était difficile, ils ont fait un effort pour m'embaucher.

7. Quelle était la mission du stage ?

Ma mission était d'améliorer et d'acquérir des outils dans le cadre du contrôle de gestion. L'objectif était d'automatiser le travail. Je pense que le stage a été gagnant-gagnant, je me suis rendu utile à la société et j'ai appris de nouvelles choses.

8. Quelle a été la durée du stage ?

La mission a été de 6 mois à temps partiel.

9. Pensez vous que la période de 6 mois a été suffisante pour développer la mission ou faudrait-il pouvoir prolonger le temps de stage ?

Je ne suis pas sûr. Je pense que 6 mois sont suffisants pour voir si l'entreprise a les moyens de vous recruter et si vous êtes la bonne personne.

10. Le stage a-t-il permis d'atteindre les résultats escomptés ?

Oui, le stage a été très positif. J'ai réussi à participer à plusieurs choses que je n'avais pas faites précédemment, ça m'a donné des certitudes pour le futur.

11. Quelles améliorations apporteriez-vous à ce dispositif ?

Les choses pour moi se sont très bien passées, c'était plutôt facile. J'ai eu un bon accompagnement. Peut être faudrait-il améliorer la communication auprès des consultants de l'APEC et de Pôle Emploi. Ma conseillère APEC m'en avait parlé mais elle ne connaissait que les informations basiques sur le dispositif.